

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

**LA JUSTICIA LABORAL POR MEDIO DE LA IMPLEMENTACIÓN Y BENEFICIO DE  
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO  
GUATEMALTECO**

**JORGE JAVIER BARAHONA PAZ**

**GUATEMALA, SEPTIEMBRE 2012**

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

**LA JUSTICIA LABORAL POR MEDIO DE LA IMPLEMENTACIÓN Y BENEFICIO DE  
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO  
GUATEMALTECO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**JORGE JAVIER BARAHONA PAZ**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

**Guatemala, septiembre 2012**

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

DECANO: 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: Licda. Rosario Gil Pérez

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXÁMEN TÉCNICO PROFESIONAL.

**Primera Fase:**

**Presidente:** Lic. José Luis De León Melgar  
**Secretario:** Lic. Luis Emilio Orozco Piloña  
**Vocal:** Licda. Dora Renee Cruz Navas

**Segunda Fase:**

**Presidente:** Lic. Juan Ramiro Toledo Álvarez  
**Secretario:** Lic. César Augusto López López  
**Vocal:** Lic. José Antonio Meléndez Sandoval

**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 Público).



Lic. SERGIO AMADEO PINEDA CASTAÑEDA  
Colegiado Activo Número: 4418  
TEL. 5630-4044

Guatemala, 26 de abril del año 2012.

Licenciado  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala.



Estimado Licenciado

Respetuosamente me dirijo a usted con el objeto de referirme, en mi calidad de Asesor propuesto, al trabajo de tesis del Bachiller: **JORGE JAVIER BARAHONA PAZ**, carné número **200616310**, sobre el tema intitulado: **"LA JUSTICIA LABORAL POR MEDIO DE LA IMPLEMENTACIÓN Y BENEFICIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO GUATEMALTECO"** y para el efecto expongo:

En relación al contenido científico y técnico de la tesis: El trabajo aquí referido se desarrolla en el área del derecho laboral, específicamente en el análisis sobre la necesidad que existe de implementar una justa negociación colectiva en el ámbito jurídico guatemalteco.

La metodología, se baso en el método científico, y las técnicas de investigación empleadas en la presente tesis, documental y bibliográfica, son las apropiadas e idóneas para el tipo de investigación realizado.

El trabajo de tesis que se indica fue redactado en un lenguaje sencillo y de fácil comprensión, sin descuidar lo técnico y jurídico que debe de ser observado en un trabajo de esta categoría. No se incurre en términos extravagantes y exagerados que puedan conducir a la incomprensión de la idea que se pretende plantear, pues es la intención de que su contenido sea comprensible para todos los sectores del derecho tanto a nivel profesional como estudiantil y para la sociedad en general.

Como aporte científico se presentan las conclusiones y recomendaciones a las que se han llegado en el trabajo las cuales manifiestan la falta que existe de que las organizaciones sindicales en una tercera parte, no están afiliadas a una



federación aunque no se excluye la posibilidad de estar integradas a una central como es el caso de varias organizaciones en Guatemala y señalando como recomendación a dicha conclusión, la constitución de dichas organizaciones por ramas, para así poder discutir las problemáticas comunes que existen entre ellas, tarea que le compete a los dirigentes sindicales y comités que dentro del sindicato tienen esa facultad.

Opinión respecto a la bibliografía utilizada: En este aspecto puedo opinar que la bibliografía utilizada constituye la más adecuada y pertinente para realizar la investigación, sin dejar por un lado las fuentes de Internet que hoy en día constituye una herramienta no sólo útil sino necesaria, por la amplitud de material que proporciona.

En virtud de lo expuesto y en cumplimiento de establecido en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, **emito dictamen favorable.**

Atentamente,



*Sergio Amadeo Pineda Castañeda*  
*Abogado y Notario*

**Lic. SERGIO AMADEO PINEDA CASTAÑEDA**  
**Colegiado Activo Número: 4418**  
**TEL. 5630-4044**



**UNIDAD ASESORIA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, diecisiete de mayo de dos mil doce.

Atentamente, pase al ( a la ) LICENCIADO ( A ): **VICTOR RAÚL ROCA CHAVARRIA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del ( de la ) estudiante: **JORGE JAVIER BARAHONA PAZ**, CARNÉ NO. **200616310**, intitulado: **"LA JUSTICIA LABORAL POR MEDIO DE LA IMPLEMENTACIÓN Y BENEFICIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO GUATEMALTECO"**

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

  
**M. A. LUIS EFRAÍN GUZMÁN MORALES**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS**



cc.Unidad de Tesis  
LEGM/aefg.



VICTOR RAUL ROCA CHAVARRIA  
Colegiado Activo Número: 3863  
4ta. Calle 4-108 A Zona 3 Chimaltenango  
TEL. 5215-4148

Guatemala, 5 de junio del año 2012.



Licenciado  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala.

Estimado Licenciado

Respetuosamente me dirijo a usted con el objeto de referirme, en mi calidad de Revisor propuesto, al trabajo de tesis del Bachiller: **JORGE JAVIER BARAHONA PAZ**, carné número **200616310**, sobre el tema intitulado: **"LA JUSTICIA LABORAL POR MEDIO DE LA IMPLEMENTACIÓN Y BENEFICIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO GUATEMALTECO"** y para el efecto expongo:

En relación al contenido científico y técnico de la tesis: El trabajo aquí referido se desarrolla en el área del derecho laboral, específicamente en el análisis sobre la necesidad que existe de implementar una justa negociación colectiva en el ámbito jurídico guatemalteco.

La metodología, se baso en el método científico, y las técnicas de investigación empleadas en la presente tesis, documental y bibliográfica, son las apropiadas e idóneas para el tipo de investigación realizado.

El trabajo de tesis que se indica fue redactado en un lenguaje sencillo y de fácil comprensión, sin descuidar lo técnico y jurídico que debe de ser observado en un trabajo de esta categoría. No se incurre en términos extravagantes y exagerados que puedan conducir a la incomprensión de la idea que se pretende plantear, pues es la intención de que su contenido sea comprensible para todos los sectores del derecho tanto a nivel profesional como estudiantil y para la sociedad en general.

Como aporte científico al sector laboral guatemalteco, dentro del contenido se observa la concordancia entre conclusiones y recomendaciones respectivas siendo las más sobresalientes la importancia de la aplicación de la negociación

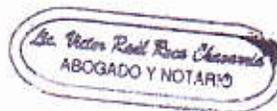


colectiva dentro de la justicia laboral ya que esto favorecerá a todos los involucrados en la misma y señalando la necesaria aplicación de la legislación vigente y la creación de normas por parte del Congreso de la República de Guatemala para mejorar las condiciones laborales sin que exista discriminación alguna.

Opinión respecto a la bibliografía utilizada: En este aspecto puedo opinar que la bibliografía utilizada constituye la más adecuada y pertinente para realizar la investigación, en la que se destacan tanto autores nacionales como internacionales, sin dejar por un lado las fuentes de Internet que hoy en día constituye una herramienta no sólo útil sino necesaria, por la amplitud de material que proporciona.

En virtud de lo expuesto y en cumplimiento de establecido en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, **emito dictamen favorable.**

Atentamente,



**LIC. VICTOR RAUL ROCA CHAVARRIA**  
Abogado y Notario  
Colegiado Activo número 3863



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria  
Guatemala, Guatemala

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 30 de agosto de 2012.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de el estudiante JORGE JAVIER BARAHONA PAZ, titulado LA JUSTICIA LABORAL POR MEDIO DE LA IMPLEMENTACIÓN Y BENEFICIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO GUATEMALTECO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/iyf.

Rosario



## DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser mi fuerza para seguir adelante y poder cumplir mis metas y sueños trazados ya que sin Él hubiera sido imposible este logro.
- A MIS PADRES:** Por estar siempre a mi lado, apoyarme, darme esa fuerza de una u otra forma para poder crecer tanto como hijo y ahora como profesional, los amo.
- A MIS HERMANOS:** Que aunque estando lejos siempre estuvieron pendientes de mi, siempre creyeron en mi ciegamente hasta alcanzar mi meta.
- A MI FAMILIA:** Por estar al tanto de mis estudios y confiar en mi persona y capacidad para lograr las cosas, gracias.
- A MIS AMIGOS:** Por el apoyo incondicional que encontré en muchos, por esa confianza depositada en mi persona y por el deseo de querer caminar juntos en una vida de profesionales del derecho.
- A LA UNIVERSIDAD DE  
SAN CARLOS DE  
GUATEMALA:** Como madre de la enseñanza superior, muy orgulloso de ser parte de ti.
- A LA FACULTAD DE  
CIENCIAS JURIDICAS Y  
SOCIALES:** Por abrirme las puertas y forjarme en sus salones como un estudiante con deseos de salir adelante.



## ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

### CAPÍTULO I

1. Derecho colectivo de trabajo.....	1
1.1. Definición de derecho colectivo de trabajo.....	1
1.2. Naturaleza jurídica.....	2
1.3. Contenido.....	7
1.4. Finalidades del derecho colectivo de trabajo.....	10
1.4.1. Finalidades inmediatas o presentes.....	10
1.4.2. Finalidades mediatas o de futuro.....	12
1.5. Características propias del derecho colectivo de trabajo.....	13
1.6. Instituciones del derecho colectivo de trabajo.....	14

### CAPÍTULO II

2. Negociación colectiva.....	17
2.1. La negociación colectiva.....	17
2.2. Los Orígenes de la negociación colectiva.....	19
2.3. Estructura de la negociación colectiva.....	25
2.4. Sujetos de la negociación colectiva.....	27
2.5. Objetivos de la negociación colectiva.....	31
2.6. Actividades importantes previas a la negociación.....	33
2.7. El papel de la negociación colectiva.....	33
2.8. Las materias objeto de la negociación colectiva.....	36
2.9. Formas de normación colectiva.....	37
2.10. El contrato colectivo de trabajo.....	38
2.11. El Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.....	39

2.12. Diferenciación del Contrato Colectivo de Trabajo y el Pacto Colectivo de trabajo.....	40
2.13. Convenio Colectivo de Trabajo.....	41

**CAPÍTULO III**

3. Sujetos de la negociación colectiva de trabajo.....	43
3.1. Sindicato.....	43
3.1.1. Fundamento jurídico.....	44
3.2. Sindicalismo.....	45
3.2.1. Funciones de los sindicatos.....	47
3.3. Patrono.....	48
3.4. Jurisdicción privativa de trabajo.....	50
3.4.1. Organización de los tribunales laborales.....	51
3.4.2. Juzgado de Trabajo y Previsión Social.....	51
3.4.3. Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.....	52
3.4.4. Tribunales de conciliación y arbitraje.....	52
3.5. Organización administrativa de trabajo.....	53

**CAPÍTULO IV**

4. La negociación colectiva en los sistemas de solución de los conflictos colectivos de trabajo, ventajas y bases de la negociación colectiva para una mejor justicia laboral y exposición de caso concreto de aplicación legal e interpretación.....	59
4.1. La negociación colectiva en los sistemas de solución de los conflictos colectivos de trabajo.....	59
4.2. Ventajas y bases de la negociación colectiva para una mejor justicia laboral.....	63
4.3. Bases para el desarrollo y publicidad de la negociación colectiva como fuente de una mejor justicia laboral.....	68



4.4. Exposición de caso concreto y aplicación legal e interpretación del mismo.....	70
4.5. Propuesta y comentario.....	74
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	83
ANEXO .....	85
BIBLIOGRAFÍA.....	91



## INTRODUCCIÓN

Actualmente la mayoría de la población de la nación atraviesa por una situación precaria, es decir, sin estabilidad o seguridad principalmente en los aspectos económico, social y cultural, debido a las transformaciones abruptas de las relaciones de todo tipo en la sociedad o sea, a la realidad cambiante de los aspectos mencionados. Esa mayoría de la población, es la que resulta afectada profundamente ante tales cambios, precisamente por carecer de los recursos indispensables para hacerles frente.

La presente investigación se fundamenta en que en Guatemala la negociación colectiva no se utiliza en beneficio de toda la clase trabajadora situación que afecta dentro de una justicia laboral a cada uno de los trabajadores.

A través de la hipótesis se pretendió establecer que la negociación colectiva no ha sido implementada correctamente dentro del ámbito laboral como medio para mejorar la distribución de los beneficios obtenidos por las actividades de las instituciones privadas o gubernamentales, por lo cual la población económicamente activa no ha podido obtener los beneficios que esta figura ofrece.

El objetivo de este informe fue determinar la importancia y necesidad de incluir la negociación colectiva como un medio para obtener beneficios para todos los



trabajadores y como elemento esencial para mejorar la justicia laboral en el ámbito guatemalteco.

Para la investigación fueron utilizados los métodos analítico, sintético, inductivo y deductivo; que evidencian la esencia del problema, y establecen las correspondientes conclusiones y recomendaciones. La técnica de investigación fue la bibliográfica.

La tesis consta y se desarrolla en cuatro capítulos; el primer capítulo, indica lo relacionado al derecho colectivo de trabajo, en cuanto a su definición, contenido y finalidad, mencionado las características y las instituciones en el derecho colectivo de trabajo; el segundo capítulo, refiere a la negociación colectiva desde sus orígenes y la estructura, sujetos y objetivos del mismo; el tercer capítulo, refiere a los sujetos de la negociación colectiva de trabajo, refiriéndose al sindicato, patrono, trabajador y la organización de los tribunales de trabajo; y por último el cuarto capítulo, que refiere a la negociación colectiva en los sistemas de solución de los conflictos colectivos de trabajo, ventajas y bases de la negociación colectiva para una mejor justicia laboral y exposición de caso concreto de aplicación legal e interpretación

Como futuro profesional del derecho, pretendo que el presente trabajo colabore a facilitar a los trabajadores, tanto del sector público como privado, el conocimiento sobre dicho tema, ya que es muy importante que exista una justicia sin discriminación, brindando igualdad de oportunidad a todos los que integran el sector laboral y así evitar que se siga transgrediendo los derechos fundamentales de los trabajadores.



## CAPÍTULO I

### 1. Derecho colectivo de trabajo

#### 1.1 Definición de derecho colectivo de 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>1</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>2</sup>

"Es la facultad de los trabajadores y de los patronos para organizarse e intervenir, como grupos, en la solución de los problemas económicos derivados de los contratos de trabajo".

El derecho colectivo del trabajo, es una parte del derecho, pero, por su especial naturaleza, disfruta de cierta autonomía; en otras palabras, el derecho del trabajo es un

---

<sup>1</sup> De Buen Unna, Carlos. Derecho mexicano de trabajo. Pág. 277

<sup>2</sup> Cabanellas, Guillermo. Compendio de derecho de trabajo. Pág. 243.

todo armónico, pero dada la variedad de sus instituciones ofrece facetas peculiares en cada una de sus partes.

“Es aquel que, teniendo por sujetos a sindicatos o núcleo de trabajadores y de patronos en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrollando sus objetivos en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos, sus conflictos y la solución de estos”.<sup>3</sup>

## 1.2. Naturaleza jurídica

Siendo el derecho colectivo del trabajo, la facultad de los trabajadores y de los patronos para organizarse e intervenir, como grupos, en la solución de problemas económicos derivados de los contratos de trabajo. Diremos que la naturaleza jurídica del estatuto es doble. Es un derecho frente al Estado y frente al empresario. Y por estos caracteres, el derecho colectivo del trabajo es público.

Se demuestra suficientemente la tesis de que el derecho colectivo del trabajo es un derecho frente al Estado. Pues la Constitución Política de la República de Guatemala, garantiza a los hombres las libertades de coalición, asociación profesional y huelga frente al Estado. Aunque aún hay ciertos sectores que niegan estas afirmaciones y no quiere darse cuenta de que el derecho colectivo del trabajo, en su encuadramiento en el orden jurídico total, es idéntico a las garantías individuales.

---

<sup>3</sup> Humeres Noguera, Héctor. Derecho colectivo del trabajo. Pág. 1



La constitución asegura la libertad de coalición frente al Estado, lo que significa que no puede el poder público realizar acto alguno tendiente a restringirla. De la misma manera, pueden los trabajadores o los empresarios asociarse para la defensa de sus intereses, sin que pueda el Estado estorbar esa unión o intervenir en su régimen interior. Las respectivas asociaciones de trabajadores y patronos están en aptitud de celebrar pactos colectivos para reglamentar las relaciones entre sus miembros, y el Estado se encuentra obligado no solo a respetarlos, si no a fomentarlos y protegerlos.

Finalmente, el poder público está también obligado a respetar y proteger el derecho de huelga en beneficio de los trabajadores. El derecho colectivo del trabajo concede a los trabajadores y patronos una esfera de libertad, que debería ser intocable para el Estado, libertad diversa y complementaria de las garantías individuales. Y es porque, según indicamos las fuerzas económicas nacionales no quieren quedar absorbidas por el Estado; nuestro derecho colectivo es la garantía de independencia de las fuerzas económicas; es un derecho público subjetivo de estas mismas fuerzas y se equipara, por su valor jurídico, a las garantías individuales.

Asimismo el derecho colectivo del trabajo es el derecho de una clase social frente a la otra. O sea, es un derecho de la clase trabajadora frente al empresario. Esta proposición es consecuencia de la actitud de nuestras fuerzas económicas, que como ya se mencionó: no quieren ser absorbidas por el Estado, por eso se organizan para defender sus intereses recíprocos; particularmente los trabajadores no quieren quedar aislados, porque serían víctimas fáciles, pues saben que sus reivindicaciones y

demandas únicamente serán atendidas en la medida que se organicen. Para que sus organizaciones reclamen un derecho, que es el derecho colectivo del trabajo.

El derecho colectivo del trabajo es un derecho frente al empresario, porque la asociación profesional obrera permite igualar las fuerzas dentro de la empresa; es un instrumento de democratización del gobierno de la empresa. El contrato colectivo significa que el derecho de la empresa es creado por el empresario y por los trabajadores; es un cambio colosal con el siglo XIX, en cuyos años la voluntad del empresario era ley para el contrato individual de trabajo. La huelga es una guerra privada, consecuencia de la injusticia que se comete a uno de los factores de la producción; y la comparación es correcta, pues la huelga, como la guerra puede terminar con la derrota del justo.

El derecho colectivo del Trabajo es derecho público, ahora, nos parece que la solución es evidente para el derecho colectivo, parte de aquél: "si el estatuto que analizamos se compone de derechos públicos subjetivos, la única posición posible es la nuestra, esto es, el derecho colectivo del trabajo es un derecho constitucional".<sup>4</sup>

Para Cabanellas, "la naturaleza jurídica del derecho colectivo del trabajo, se cataloga de Derecho Público. Pues pone de relieve que constituye un derecho de los trabajadores y de los empresarios frente al Estado y un derecho de los asalariados, como grupo o clase, ante los patronos. En verdad existen aspectos privatistas y publicistas en el ordenamiento laboral colectivo. No pueden existir asociaciones profesionales legales,

---

<sup>4</sup> Cabanellas, Guillermo, Ob Cit. Pág. 44

con la personalidad jurídica y gremial del caso, sin ajustarse a una regulación de poderes públicos, que suelen conservarse además la potestad, más o menos discrecional en sentido inverso a las libertades y garantías ciudadanas reconocidas para resolver sobre el reconocimiento definitivo de tales entidades. Además, del poder público también es, en la actualidad, competencia privativa resolver acerca de la legalidad o prohibición con la punibilidad consiguiente de las medidas laborales de fuerza, de la huelga o iniciativa de los trabajadores o de sus sindicatos y del paro patronal, como actitudes más características de los conflictos del trabajo”.<sup>5</sup>

En ese orden Cabanellas, sostiene que, “en platillo privatista de la balanza hay que colocar, incluso con intervención decisorio de las autoridades administrativas, que las convenciones colectivas del trabajo y los laudos que le ponen solución convencional o forzosa a los conflictos laborales van a repercutir en definitiva en las relaciones entre ciertos trabajadores y ciertos empresarios, en sus respectivos patrimonios, con ventajas y perjuicios recíprocos; eso siempre que no se produzcan una coalición obrero-patronal para endosar los beneficios de una parte la obrera, sin menoscabo para la otra la patronal, sobre el país o el consumidor, en que la acción colectiva laboral vuelve a adquirir relieve público, por afectar el interés general”.<sup>6</sup>

Esa dualidad de consecuencia en la esfera privada de asalariados y patronos y en ámbito de toda una profesión, y hasta de todo un país, le otorga a este derecho cierto carácter mixto.

---

<sup>5</sup> *Ibid.* Pág. 45

<sup>6</sup> *Ibid.* Pág. 50



Siendo que la finalidad del derecho colectivo es la persona del trabajador o sea la persona humana pero desde la perspectiva que al desarrollar un trabajo, brinda un servicio útil a la comunidad, importándole el mejoramiento presente y futuro del hombre que trabaja, y para lograr ese propósito influye en la sociedad y en el Estado en forma mediata e inmediata. Inmediata por ejemplo, a través de la unión de los trabajadores que persiguen la igualdad con la contratación colectiva y el mejoramiento de las condiciones de vida y de manera mediata por ejemplo mediante la solidaridad asumir una actitud política frente a sus intereses, al elegir representantes en la conducción de la nación.

Por lo que dado que el derecho colectivo faculta 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 empresario y por tales caracteres el derecho de trabajo es un derecho público.

En la tradicional división de derecho público y privado, esta dilucidada en el considerando cuarto del código de trabajo que establece "el derecho de trabajo es una rama de derecho público" entonces esa es su naturaleza; por las razones antes descritas.

### 1.3. Contenido

El derecho colectivo del trabajo establece normas sobre:

- La libertad de asociación profesional;
- Los convenios colectivos;
- Los conflictos colectivos (huelga, lockout);
- La conciliación y el arbitraje.

El trabajador ha tenido necesidad de agruparse con otros trabajadores, para de esa manera compensar la inferioridad en que aislado se encontraba frente al empleador, e incluso, ante la legislación existente.

Así se formaron condiciones, asociaciones o sindicatos, que persiguieron la defensa de los intereses profesionales.

Son 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, tiende esto a dictar las normas en que aquello se ha de desarrollar (convenios colectivos) y los modos de solución de los conflictos que se plantean, y además al de los temas que se vinculan con el desarrollo de las diversas instituciones que representan.

En cuanto al aspecto normativo de la actividad colectiva, la regulación legal constituye un mínimo que no puede ser alterada por la negociación colectiva, la norma estatal fija determinadas condiciones y solo una vez cumplidas pueden las partes adoptar las medidas que atañen a su autodefensa. Respecto de la organización de los grupos la

autonomía de la voluntad tiene un amplio marco de acción. Aseguradas los mínimos establecidos por la ley, sus integrantes gozan de libertad en cuanto se refiere a la estructuración de la respectiva organización.

Por esos medios los trabajadores lograron, pacíficamente a veces, o recurriendo a medidas de fuerza en otras ocasiones, que la intervención del Estado se concretará en leyes tendientes a impedir su explotación. También directamente o con la intervención Estatal, los trabajadores coaligados consiguieron celebrar acuerdos con el empleado o un grupo de empleados, poniendo fin a divergencias que se suscitaron entre ellos, referentes a las condiciones de trabajo.

Esos acuerdos, precursores de la legislación del trabajo, son los denominados contratos colectivos de trabajo o convenios colectivos de trabajo, y fijan condiciones de trabajo también inderogables, estableciendo un cierto nivel para los contratos individuales, y constituyen un complemento indispensable de la protección asegurada a los trabajadores por la legislación.

Con su celebración se logra un equilibrio entre las partes intervinientes, y los trabajadores pactan fortalecidos por el grupo que los representa. El convenio aparece entonces como una regulación democrática de las condiciones de trabajo con ventajas sobre la legislación corrientemente comprensiva de normas generales para todos los trabajadores-, puesto que, además de referirse a la actividad representada por las partes pactantes, tiene en cuenta también las posibilidades de esa actividad.

El negociador es únicamente miembro de una asociación profesional, presta servicios corrientemente en grandes empresas económicas y, en no pocas ocasiones utiliza métodos mecánicos de producción que exigen una acción conjunta o continuada, esos hechos y otros similares han dado origen a las relaciones colectivas.

Surge, pues, de lo dicho, que el derecho del trabajo no se agota con la consideración de las organizaciones de trabajadores o empleadores, que tengan por finalidad defender los intereses profesionales que ellas representan, sus conflictos, sean internos o externos, la forma de solución, e incluso la intervención que cabe el Estado en ellos.

Así se forma una norma del derecho de trabajo denominado derecho colectivo del trabajo, que contempla las relaciones colectivas, es decir que no tiene en cuenta directamente al trabajador individual sino al grupo de trabajadores o, empresario de otra manera, el interés colectivo. Ese interés es el de una pluralidad de personas hacia un bien apto para satisfacer una necesidad común; no es la suma de intereses individuales sino su combinación, y es indivisible, en el sentido de que viene satisfecho no ya por varios bienes aptos para satisfacer necesidades individuales, sino por un único bien apto para satisfacer la necesidad de la comunidad.

La base del derecho colectivo del trabajo es el derecho de las asociaciones profesionales. Sin embargo, aunque la agrupación de trabajadores no esté legalmente organizada, siempre que actúe como unión y en defensa del interés colectivo se estará en presencia de una relación colectiva de trabajo y, por ende, contemplada por el derecho colectivo del trabajo.

Solo del lado patronal es posible que también un solo patrono sea sujeto del derecho colectivo, escribe Krotoschin, porque para el carácter colectivo es decisivo siempre únicamente el lado obrero. Como ocurre con todo el derecho del trabajo, agrega el mismo autor, también el derecho colectivo toma su nombre y su esencia únicamente del lado de los trabajadores, en cuyo interés ese derecho existe, principalmente.

#### **1.4. Finalidades del derecho colectivo de trabajo**

El derecho colectivo de trabajo para su mejor comprensión divide sus finalidades en:

##### **“1.4.1 Finalidades inmediatas o presentes**

- a) La primera finalidad del derecho colectivo del trabajo es la unión de los trabajadores en la asociación profesional; cuyo propósito es asegurar la igualdad entre los trabajadores y patronos, desde éste punto de vista, el derecho colectivo del trabajo tiende a democratizar la vida social al hacer de los trabajadores “los iguales” del empresario, con quienes discutirán de potencia las cláusulas del pacto colectivo, por ejemplo.
  
- b) Otra finalidad inmediata del derecho del trabajo es el mejoramiento actual de las condiciones de vida de los trabajadores, propósito que se logra por medio del pacto colectivo de condiciones de trabajo que responde mejor que la ley a los

cambios de las condiciones económicas, por este procedimiento consigue el derecho colectivo el máximo beneficio para los trabajadores y aseguran la realidad efectiva del principio de igualdad de salarios. El derecho del trabajo es un estatuto dinámico que debe adoptarse a los cambios en las condiciones de la sociedad. El pacto responde mejor que la ley a esta necesidad por su vigencia.

- c) El derecho colectivo del trabajo tiene una pretensión más amplia pues desea regir integralmente el derecho individual de trabajo lo cual logra a través de la minuciosa reglamentación del pacto colectivo que en la práctica hace inútil la contratación individual.
- d) El derecho colectivo no se concreta a pactar las condiciones de prestación de los servicios sino se hace garante de su cumplimiento e interviene en cada relación individual del trabajo lo cual explica las facultades representativas de los sindicatos y la presión para obligar al patrono o cumplir las situaciones derivadas de cada relación de trabajo.
- e) Finalmente el derecho colectivo constituye un nuevo principio de estructuración del Estado, producto de él, son los tribunales de conciliación y arbitraje, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, las comisiones paritarias de salarios mínimos.

Como finalidades inmediatas o presentes considero que se no se cumplen a cabalidad, ya que tratan sobre igualdad entre trabajador y patrono, mejoramiento de las

condiciones de vida de los trabajadores, entre otras, cuestión que en Guatemala no se respeta en su totalidad ya que los medios que se utilizan para lograr dichas finalidades, no se aprovechan ni se utilizan de manera correcta.

#### 1.4.2. Finalidades mediatas o de futuro

- a) La organización de los trabajadores produce una fuerza política indudable, se aspira a que dichos trabajadores tengan oportunidad de elegir representantes legítimos ante parlamento y congreso;
  
- b) Por otro lado se considera al derecho colectivo como un medio para buscar un mundo mejor en el presente y en el futuro. Se puede pensar en una transformación política que cambiará el sistema de representación mayoritaria por uno de representación profesional y una modificación en el sistema económico para asegurar una mejor distribución de la riqueza.”<sup>7</sup>

Como finalidades mediatas o de futuro considero que la fuerza política mencionada anteriormente será el medio idóneo para lograr la transformación antes dicha, toda vez la organización de los trabajadores se realice de una forma adecuada y destinada a lograr ese objetivo.

---

<sup>7</sup> Derecho Colectivo Laboral, Asociación Profesional y Convenios Colectivos, Derecho Colectivo de Trabajo y Derecho Individual. Pág. 3

### 1.5. Características propias del derecho colectivo de trabajo

“No obstante la unidad del derecho del trabajo, del cual es parte integrante el derecho colectivo del trabajo, este derecho tiene algunas características propias:

- a) Es un derecho que atañe a grupos sociales. Está inspirado en la escuela sociológica, que reconoce el derecho a la existencia de grupos sociales y es en consecuencia, un haz de garantías en defensa de los grupos obreros. Esos grupos sociales han sido considerados “grupos de presión” y “grupos de tensión”, por la influencia que ejercen sobre los gobiernos, los partidos políticos y la opinión pública.
- b) Constituye un correctivo de la situación de inferioridad del trabajador frente al empleador y persigue lograr el equilibrio colocándolos en igualdad para la concentración de las condiciones que debe respetar el contrato de trabajo.
- c) Acepta la licitud del empleo de medios de acción directa.
- d) Procura la solución pacífica entre trabajadores y empleadores de los conflictos de intereses colectivos y por lo tanto, la consecuencia de cierto estado de paz laboral.
- e) Reconoce la existencia de una nueva fuente del derecho, dado que los propios interesados tienen la posibilidad, por la vía de los convenios colectivos de trabajo, de creación de derecho objetivo.

- f) Es garantía de libertad. Porque los hombres que carecen de poder económico pierden su libertad y por otra parte, aislados, carecen también de fuerzas frente al Estado. Por esta doble razón, por mantener la independencia de las fuerzas económicas y para facilitar la unión de los hombres, el derecho colectivo del trabajo es una garantía de libertad frente al Estado.”<sup>8</sup>

El derecho colectivo del trabajo está compuesto, básicamente por tres partes: por un lado, el derecho de las asociaciones profesionales o derecho sindical; por otro lado el derecho de la negociación colectiva o de los convenios colectivos de trabajo y, por último, el derecho de los conflictos colectivos (la huelga y otras medidas de acción directa) y sus soluciones.

#### 1.6. Instituciones del derecho colectivo de trabajo

- El derecho colectivo del trabajo comprende las instituciones siguientes:

“a. **La libertad de coalición.** Es el fundamento del derecho colectivo de trabajo, significa la posibilidad y el derecho de unirse temporalmente en defensa de los intereses comunes.

---

<sup>8</sup> *Ibid.* Pág. 19.

**b. La asociación profesional.** Es la institución que representa la organización permanente de los trabajadores y patronos, en organizaciones de sus intereses comunes.

**c. El contrato colectivo de trabajo.** Figura jurídicamente de naturaleza y caracteres especiales según nuestra legislación.

**d. El pacto colectivo de condiciones de trabajo.** Que regula las relaciones entre asociaciones de trabajadores y patronos, y fija las condiciones generales de prestaciones de los servicios.

**e. Los conflictos colectivos de trabajo.** Regula los sistemas y procedimientos que se pueden seguir para resolver los conflictos surgidos de la reglamentación colectiva de las condiciones de trabajo.

**f. El reglamento interior de Trabajo.** Institución que regula como debe desarrollarse el trabajo de la empresa.

**g. La previsión interior de trabajo.** Que es la institución que regula los infortunios que se pueden presentar en el desarrollo de la prestación de los servicios personales."<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. Derecho colectivo de trabajo, Pág. 40-41

La persona humana, para poder subvenir a sus propias necesidades y a las de su familia debe trabajar bien sea como empleadora o como asalariada. La regulación de la relación entre estos sujetos le corresponde al derecho laboral, pero para la obtención por parte de los trabajadores de garantías superiores a las consagradas en las normas laborales, nace el derecho colectivo, reglando así las relaciones de trabajo entre los empleados considerados no individualmente sino en grupo, y sus empleadores. Esto, en cuanto el hombre por naturaleza sociable ha descubierto de tiempo atrás que sus derechos, en el campo laboral por ejemplo, pueden ser defendidos de mejor manera por intermedio de asociaciones sindicales, buscando así un interés común: su bienestar en el campo laboral, y en general en el campo social.

Con la aplicación del derecho laboral se puede, entre otras, cosas aficionarse por crear, modificar las condiciones de trabajo de los empleados, buscando su beneficio, respetando el mínimo de derechos y garantías a través del dialogo y la concertación, lo que a su vez debe lograr un cambio de actitud de las partes que redunden en espacios que permitan generar riqueza y bienestar sin contradecir las normas que la regulan.

Como por ejemplo los aspectos constitucionales y legales del derecho de asociación, negociación y sus implicaciones económicas, sociales, históricas, filosóficas y sus repercusiones en la vida del país.

El origen de las principales instituciones del derecho laboral colectivo y su inmediata relación con el hombre que mediante su trabajo aspira no solo a tener unas condiciones de vida dignas y justas, sino a realizarse como persona.

## CAPÍTULO II

### 2. Negociación colectiva

#### 2.1 La negociación colectiva

Valdés Dal-Ré indica que “la negociación colectiva es por un lado, una forma de fija condiciones de trabajo con cierta flexibilidad respecto de otras normas; por otro, que se opera una traslación a la vida económica “principios ampliamente adquiridos de equidad y justicia social”; y a la vez es esfuerzo de democratización de las relaciones de trabajo”.<sup>10</sup>

El término negociación colectiva indica un proceso que permite que las condiciones de trabajo y de empleo se fijen de común acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. En el mundo del trabajo o del derecho del trabajo, la negociación colectiva brinda un medio para defender los intereses de los trabajadores y para mejorar las condiciones del nivel de vida.

Negociación Colectiva: Actores con intereses y objetivos diferentes que deben actuar/trabajar juntos para alcanzar un acuerdo sobre las condiciones de trabajo, empleo y las relaciones entre las partes.

---

<sup>10</sup> Cf. Valdés Dal-Ré, Fernando, Relaciones Laborales, Negociación Colectiva y Pluralismo Social, Pág. 65.

“La negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unen para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en el código del trabajo”.<sup>11</sup>

“La negociación colectiva es aquella que se realiza entre los trabajadores de una empresa o sector, normalmente (aunque no siempre), reunidos a través de un sindicato o grupo de sindicatos y la empresa o representantes de empresas del sector. La finalidad de la negociación es llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores del ámbito en el que se circunscribe la negociación.”<sup>12</sup>

“La expresión “negociación colectiva” comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización (sindicato) o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- a) Fijar las condiciones de trabajo y empleo.
- b) Regular las reclamaciones 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.”<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> <http://www.gestiopolis.com/recursos/experto/catsexp/pagans/rh/14/negociacioncolectiva.htm>

<sup>12</sup> Ibid.

<sup>13</sup> OIT Dialogo Social Copyright 1996-2001 Organización Obrera Las Negociaciones Colectivas. Pág. 1

Se ha expresado que el “conflicto entre capital y trabajo, es consustancial a la sociedad industrial y, ello, las relaciones laborales. Los conflictos de intereses son inevitables en todas las sociedades. Existen normas para resolverlos, pero no pueden existir normas para eliminarlos.

En este sentido existe un cierto paralelismo entre las relaciones laborales y las relaciones internacionales. En ambas deben existir reglas dirigidas a regular el uso de las presiones sociales utilizables por ambas partes como armas en el conflicto”.<sup>14</sup>

Dada la subyacencia del conflicto se requerirán medios para que los empleadores y trabajadores resuelvan sus diferencias, cumpliendo con ello la negociación colectiva con una función más amplia que es la de ser medio de resolución de conflictos.

## **2.2. Los Orígenes de la negociación colectiva.**

“El surgimiento de la negociación colectiva está íntimamente ligado a las consecuencias sociales y económicas de los profundos cambios tecnológicos, demográficos e ideológicos que tuvieron lugar en el siglo pasado. Los disturbios e inseguridad que resultaron de esa transformación tuvieron un efecto especialmente perturbador en las relaciones tradicionales entre trabajadores y empleadores. Primero en Gran Bretaña, y poco después en otros países, los trabajadores buscaron protegerse de los efectos devastadores de las nuevas máquinas, nuevos métodos de producción, nueva división

---

<sup>14</sup> Kahn-Freund, Otto, Trabajo y Derecho. Pág. 65.

del trabajo y nueva intensidad de la competencia formando organizaciones capaces de representar sus intereses frente a los empleadores y Estado.

Al principio, las únicas organizaciones que fueron capaces de sobrevivir a las vicisitudes del ciclo económico, la inflexible resistencia de los empleadores y las políticas hostiles del Estado fueron las creadas por los trabajadores calificados, los artesanos. Sólo ellos tenían los recursos materiales y administrativos y el liderazgo para crear instituciones sólidas. Las organizaciones viables formadas por trabajadores menos calificados o sin calificación se crearon posteriormente. Los artesanos se organizaron para tratar de regular la oferta restringiendo el acceso de nuevos artesanos el mercado y para crear asociaciones y proporcionar así protección básica frente a la pérdida de renta de los trabajadores. La regulación salarial y otras condiciones de trabajo, aunque no el único, solían ser un objetivo importante.

Algunas veces eran los empleadores los que buscaban la negociación en lugar de aceptar las condiciones impuestas por los sindicatos; a veces los sindicatos se esforzaban en establecer conjuntamente la determinación de los salarios frente a la oposición de los empleadores; y, a veces, aunque quizás más raramente, el ímpetu venía de ambas partes. Por lo tanto, la negociación colectiva no tuvo un origen único ni uniforme. Aunque sería injusto ignorar el papel jugado por los empleadores y sus asociados en la etapa inicial de desarrollo de la negociación colectiva, la principal carga vino en definitiva a descansar en los trabajadores y sus sindicatos especialmente en las industrias en que la mano de obra no estaba calificada o se componía de trabajadores

de baja calificación pues los empleados con frecuencia se oponían fuertemente a abandonar las ventajas que suponía establecer las reglas”.<sup>15</sup>

A la resistencia de muchos empleadores a involucrarse en negociaciones conjuntas con los trabajadores se añadía la poderosa política pública, cuya justificación filosófica derivaba de los principios de liberalismo económico.

Las primeras políticas explícitamente relacionadas con los métodos y procedimientos de negociación colectiva en los países industrializados surgieron tras el cambio de siglo y en las décadas posteriores se convirtió en un tema sujeto a una amplia legislación, especial en el periodo comprendido entre las dos guerras mundiales, legislación que intentaba regular, e incluso promover, la negociación colectiva como forma de autogobierno en el terreno laboral. Frecuentemente, esta legislación incluía cláusulas que definían los derechos y obligaciones de las partes, el estatus legal y aplicación del acuerdo, los principales temas que podían ser negociados y en algunos países, las reglas de procedimiento a seguir por las partes.

Los gobiernos en los países industrializados concebían su papel en las negociaciones colectivas importantes pero subsidiarias, centrado en el mantenimiento de la paz y estabilidad laboral, facilitando el funcionamiento del sistema de relaciones laborales, protegiendo a los empleados en el ejercicio de su derecho de asociación, de negociación colectiva y la aplicación de los acuerdos colectivos. La mayor

---

<sup>15</sup> De la cueva, Mario. derecho mexicano de trabajo. Pág. 38

responsabilidad para hacer funcionar la negociación colectiva descansaba en las partes.

La adopción por la Conferencia Internacional de Trabajo de una serie de instrumentos internacionales tras la segunda guerra mundial ayudó sin duda a un mayor desarrollo de la negociación colectiva, siendo los instrumentos principales el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (número 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (número 98). Estos instrumentos influyeron en la actitud de muchos Gobiernos hacia la negociación colectiva en los años que siguieron a la Segunda Guerra Mundial, y en muchos países este período supuso la confirmación del sistema de negociación colectiva, particularmente en el caso de la República federal de Alemania, Japón e Italia, países en los que restricciones de distinta naturaleza no habían permitido su desarrollo.

En muchos casos, el desarrollo de la negociación colectiva coincidió con un período de auge económico y crecimiento industrial. Mientras que algunos gobiernos europeos estaban cambiando hacia una mayor tolerancia a apoyo al desarrollo de la negociación colectiva, los gobiernos fascistas que existieron entre 1920 y el decenio del setenta prohibieron la libre negociación. En su lugar, obligaron tanto a empleadores como a trabajadores participar en estructuras establecidas por el Estado, que controlaba todas las decisiones en materia laboral.

También los años de postguerra fueron propicios a reformas legislativas. En Francia, la ley sobre negociación colectiva de 1950 eliminó algunos controles restrictivos impuestos

en 1946 bajo la presión de las dificultades económicas del periodo de postguerra, pretendiendo expandir la conclusión de acuerdos colectivos. En los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Nacional de Relaciones de trabajo sufrió importantes modificaciones a partir de 1947.

En los albores de la década de los setenta, la negociación colectiva se considera como un fenómeno en expansión practicado en todo momento y en toda circunstancia sobreviviendo de la depresión, el estancamiento y los vaivenes de la inflación. Su función normativa, como medio complementario de la determinación de las condiciones de trabajo, no es cuestionada, y los temas ligados a su estructura y diversificación adquieren notable complejidad. La euforia queda patente en algunos estudios norteamericanos donde incluso se argumenta que la negociación colectiva es el origen de la paz social existente.

Durante la década de los noventa la negociación colectiva se expande también en otros continentes. Así, en América Latina, donde fue un mecanismo de excepción hasta los años sesenta, o incluso en muchos países hasta los setenta, empieza a difundirse de forma muy rápida. Las causas de tal evolución se vinculan a las transformaciones económicas (desarrollismo económico), políticas y sindicales (aumento en tasa de sindicación y paralelo crecimiento de la negociación colectiva). Sin embargo, abriendo una tónica que seguirá en décadas posteriores, la negociación colectiva casi nunca alcanza a todos los sectores ni a todos los trabajadores, y las exclusiones suelen ser numerosas, basadas ya sea en la imposibilidad jurídica de negociar o en sus

dificultades para extenderse en sectores como el rural o la pequeña empresa. El intervencionismo del Estado es otra de las características determinantes.

La evolución histórica de la negociación colectiva en función de resultados de la misma: pacto o convenio colectivo; Las distintas fases que van desde la prohibición de la negociación colectiva: los Códigos penales contenían disposiciones tales como que los convenios colectivos eran "maquinaciones que encarecían el precio de las cosas." Posteriormente la época del monismo jurídico: Sólo el Estado podía producir normas legales. En un segundo momento histórico, se toleran los pactos de hechos, pero sin otorgarles eficacia jurídica.

"El tercer momento, esta dado por el reconocimiento jurídico (derecho civil de los contratos) la validez de los convenios colectivos derivan de constituir "acuerdo de caballeros" requiriendo la incorporación a los contratos individuales de trabajo para obtener eficacia jurídica. Por ultimo, se arriba al reconocimiento de los efectos normativos, aplicación automática de los convenios colectivos a los contratos individuales de trabajo con sanciones para los casos de incumplimiento.

La evolución ira entonces, desde la tipificación como delito, pasando por la concepción contractual y luego legal, para terminar con la noción mixta de instrumento hibrido con alma de ley y cuerpo de contrato".<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Carnelutti, F, Teoría del reglamento colectivo Di Lavoro, Padova, 1936, Pág. 16-17 Cit, por, Villavicencio Rios, Alfredo, Los Acuerdos Marco Sobre la estructura de la Negociación Colectiva, Naturaleza Jurídica, eficacia, contenido. Pág. 8

"Se admite la intervención legislativa con fines protectores en las relaciones de trabajo individual, las posiciones respecto de las relaciones colectivas apunta a una mayor libertad a los actores sociales en cuanto a autorregular sus recíprocos intereses:

En un sistema de autonomía colectiva plena, se argumenta, el Estado no debe intervenir en la fijación de las condiciones que han de regir las relaciones entre los empresarios y los trabajadores".<sup>17</sup>

En la negociación colectiva son los propios actores empleados y empleadores quienes autorregulan sus relaciones, determinan el nivel de negociación, establecen los procedimientos a seguir y los contenidos negociales.

### **2.3. Estructura de la negociación colectiva**

La estructura de la negociación colectiva tiene dos significados:

La primera y amplia acepción, la estructura negocial comprende el marco en el que se celebrara la negociación colectiva, el cause formal o informal, a través del cual se organizaran los trabajadores, y eventualmente los empresarios, a fin de lograr la consecuencia de sus intereses solidarios y finalmente, el proceso negociador que las representaciones de unos y otros siguen para alcanzar un acuerdo que regule, provisionalmente, sus relaciones recíprocas, tanto individuales como colectivas.

---

<sup>17</sup> Valdés -Dar-Ré, Fernando, Ideología pluralista y relaciones laborales, negociación colectiva y pluralismo social, Ob, Cit, Pág. 26.

“En su concepción más generalizada, se entiende por estructura negocial el marco en el que se desarrolla la actividad contractual de las colectividades laborales, esto es, la unidad de contrataciones o nivel de negociación”.<sup>18</sup>

“Para la formación de las unidades de negociación existen varios factores que influyen en la determinación de las mismas: el grado de autonomía negocial (cuanto mayor es la libertad más poder tiene los actores de las relaciones de trabajo de determinar la unidad en la que negociaran), forma de negociación sindical (tendencia a mayor numero de sindicatos de empresa determinará que esa sea la unidad preferente), etc.”.<sup>19</sup>

Según un estudio comparado se encuentran varios modelos de estructura negocial que se clasifican de la siguiente forma:

- a) “Según el grado de autonomía colectiva: autónomos y heterónomos. En el primer caso los actores definen la estructura negocial en los modelos heterónomos, el Estado define la unidad de contrataciones a través de la legislación.
- b) Según el grado de autonomía interna: anómico o articulado. El modelo anómico de estructura negocial, también llamado negociación no vinculada, pues no hay relación entre los diversos convenios. Mientras que el modelo de negociación articulada o vertebrada, los contenidos se distribuyen entre los diversos niveles. Los convenios superiores, fijan las materias que se negociaran en los demás.
- c) Según la unidad de negociación dominante, tendremos modelos centralizados y descentralizados. En el primer caso, el poder negociador se encuentra centrado

<sup>18</sup> Valdés-Dar-Ré, Fernando, Crisis y continuidad en la estructura de la negociación colectiva, en Relaciones Laborales, negociación colectiva y pluralismo social, Pág. 359

<sup>19</sup> Ídem Pág. 361

en unidad de negociación: territoriales, sectoriales, rama de actividad, industria. Mientras el modelo descentralizado, implica una atomización de las unidades negócias en múltiples centros de producción normativa. La negociación a nivel de empresa, es un ejemplo de negociación descentralizada”.<sup>20</sup>

La existencia de diverso niveles negócias plantean la necesidad de resolver los conflictos entre convenios. La doctrina y la legislación comparadas, contiene varios ejemplos de las reglas para resolver la concurrencia de convenios. Entre los criterios usados para articular la negociación colectiva están:

- “a) Jerárquico: prima el convenio de mayor nivel; Jerárquico invertido: prevalece el ámbito inferior por ser el mas cercano al trabajador;
- b) Cronológico: tendrá preeminencia el convenio posterior en el tiempo; c) Cronológico invertido: el primer convenio celebrado es el que tiene prioridad; criterio de las normas más favorables: se analiza los convenios concurrentes y se elige el más favorable al trabajador; distribución material de competencia: supone una distribución de competencia entre los diversos niveles”.<sup>21</sup>

#### “2.4. Sujetos de la negociación colectiva.

En su forma más simple, la negociación colectiva se realiza entre un empleador y los representantes, elegidos o designados de sus trabajadores. En una empresa pequeña es frecuente que el empleador o patrono se ocupe personalmente de negociar; en

<sup>20</sup> Cf. Valdés-Dal-Re. y Villavicencio Ríos. Alfredo. La estructura de la negociación colectiva: bases conceptuales y análisis del caso peruano. Pág. 361

<sup>21</sup> Ermida Uriarte, Oscar

cambio, en una gran empresa suele delegar esta función en un representante suyo, casi siempre algún miembro importante de la dirección, como el gerente de recursos humanos o jefe de personal. Conviene recalcar aquí que, cualquier que sea el resultado de las negociaciones, también a el empleador y no sólo a sus trabajadores le conviene que éstos cuenten con representantes, elegidos o designados, para negociar.

En efecto, en la historia de las relaciones de trabajo pueden hallarse referencias a más de un caso grave en que un empleador tuvo que negociar con una multitud embravecida, porque en eso se había transformado su personal al tratar de defender sus intereses sin disponer de una representación adecuada.

La expresión "el empleador" utilizada en este contexto no significa necesariamente el dueño de la empresa. A estos efectos, el empleador es la persona que contrata trabajadores o los despide, tanto si desempeña esta función en una economía de mercado, una economía socialista o una economía mixta. En las reuniones de la Organización Internacional del Trabajo, que congregan a representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores, el grupo de empleadores puede comprender, por ejemplo al representante de un ferrocarril, un establecimiento industrial u otra empresa de propiedad estatal. Lo que importa son las funciones que desempeña la persona de que se trate. Si en otra ocasión la misma persona asistiera a una reunión tripartita como representante no de la empresa a cuyo personal de dirección pertenece, sino de una asociación profesional o un sindicato al que está afiliada, formaría parte del grupo de los trabajadores, pues esta vez su función consistiría en defender los intereses del personal de dirección en su calidad de empleados. En la Organización Internacional del Trabajo

existe una regla tácita según la cual, en cualquier conferencia u otro tipo de reunión, ninguna persona u organización puede asistir a las reuniones más de un grupo; por otra parte, toda organización de personal de dirección o entidad análoga debe aclarar de entrada, cuando participa en una reunión como observador, si lo hace en calidad de una organización de empleadores o de trabajadores”.<sup>22</sup>

Las partes en la negociación colectiva son, pues, principalmente el empleador o sus representantes, en un lado de la mesa, y, frente a ellos, los representantes de los trabajadores. Pero esta situación relativamente simple se complica en la realidad porque puede haber otras partes, algunas presentes en la mesa de negociaciones y otras no como lo son las los representantes del estado a través de las instituciones creadas para ese fin.

En muchos países en desarrollo, igualmente en algunos países desarrollados el empleador más importante es el Estado, cuando él es el empleador en la mesa de negociaciones los representantes de los trabajadores tienen frente a ellos a los de algún sector de la administración pública. Pero, incluso cuando el Estado no participa directamente en ellas como empleador, el gobierno puede estar muy interesado en las negociaciones. Algunos gobiernos entienden que tienen el deber de adoptar algún tipo de política de ingresos, aun cuando en ocasiones pretendan no intervenir de ninguna manera en los precios y salarios, dejándolos librados a la fuerza del mercado. Es posible que un Gobierno no quiera influir mucho en las negociaciones en una empresa pequeña, pero cuando lo que está en juego son los salarios y otras condiciones de un

---

<sup>22</sup> OIT Ginebra Manual de Educación Obrera, Las negociaciones colectivas. Pág. 2

número muy grande de trabajadores, no es raro que insista en tener voz en la solución definitiva y hasta puede intervenir en el proceso de negociación.

La forma más simple de negociación es la que se realiza en el ámbito de una empresa, en varios países esta es también su forma más común. En otros tiene lugar a niveles muy diferentes: por ejemplo a nivel nacional, sea para ciertas industrias o para la totalidad de ellas. El principio de la negociación colectiva sigue siendo el mismo, pero se aplica de otra manera, pues la negociación abarca a un mayor número de trabajadores y exige más formalidades que el simple contacto directo entre el empleador y su personal.

Los agentes "directos" de la negociación colectiva son, evidentemente, las organizaciones y/o las instituciones que a su vez, se refieren a los sujetos sociales que deben representar.

Por lo tanto, los actores son tres:

- a. "Los trabajadores representados por sus organizaciones sindicales antes que nada, pero también podrían ser las asociaciones profesionales específicas (por ejemplo, los profesores) y las asociaciones de trabajadores autónomos (por ejemplo, asociaciones de campesinos) ;
- b. los empleadores representados por las asociaciones patronales (pero podrían también incluirse las empresas que negocian directamente con los sindicatos, rechazando la intermediación de las asociaciones);

c. el Estado en sus varias articulaciones:

- Por un lado, como empleador;
- Por otro lado, intervienen como "reglamentadores", es decir, como "productores de reglas" que definen el marco. El rol y el peso de los actores cambia mucho de país en país lo que viene a demostrar que la negociación colectiva tiene un impacto bien diferente según el contexto histórico e institucional en el que se inscribe."

El Convenio núm. 154 de la Organización Internacional de Trabajo indica que las relaciones bipartitas (entre dos partes). No trata de las relaciones tripartitas, donde el gobierno también es parte. Específicamente, las partes en la negociación colectiva son:

- Uno o más empleadores, o
- Una o más organizaciones de empleadores, por un lado, y
- Una o más organizaciones de trabajadores, por otro.

## **2.5. Objetivos de la negociación colectiva.**

"La negociación colectiva persigue dos objetivos. Por una parte, sirve para determinar las remuneraciones y las condiciones de trabajo de aquellos trabajadores a los cuales se aplica un acuerdo que se ha alcanzado mediante negociaciones entre dos partes que han actuado libre, voluntaria e independientemente.

Por otra parte, hace posible que empleadores y trabajadores definan, mediante acuerdo, las normas que regirán sus relaciones recíprocas. Estos dos aspectos del proceso de negociación se hallan íntimamente vinculados. La negociación colectiva tiene lugar entre un empleador, un grupo de empleadores, una o más organizaciones de empleadores, por un lado, y una o más organizaciones de trabajadores, por el otro. Puede tener lugar en diferentes planos de manera que uno de ellos complemente a otros, a saber, en una unidad dentro de la empresa, en la empresa, en el sector, en la región o bien en el plano nacional.”<sup>23</sup>

La negociación colectiva presenta ventajas tanto para los trabajadores como para los empleadores. En el caso de los trabajadores, la negociación colectiva asegura salarios y condiciones de trabajo adecuadas pues otorga al "conjunto" de los trabajadores "una sola voz", lo que les beneficia más que cuando la relación de trabajo se refiere a un solo individuo. También permite influir decisiones de carácter personal y conseguir una distribución equitativa de los beneficios que conlleva el progreso tecnológico y el incremento de la productividad.

En el caso de los empleadores, como es un elemento que contribuye a mantener la paz social, favorece la estabilidad de las relaciones laborales que pueden verse perturbada por tensiones no resueltas en el campo laboral. Mediante la negociación colectiva los empleadores pueden además abordar los ajustes que exigen la modernización y la reestructuración.

---

<sup>23</sup> <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/cb.htm> 22-01-2012 16:22.

## 2.6. Actividades importantes previas a la negociación

Revisión de los problemas planteados por el pacto actual:

- Análisis de otros pactos colectivos;
- Análisis de la situación laboral;
- Encuestas de salarios de la zona y ramo;
- Datos de la economía nacional ;
- Costo actual de pacto y producción;
- Necesidades del trabajador y su perfil;
- Análisis de nuevas condiciones de trabajo.

Objetivos económicos, administrativos estratégicos de negociación, formas del equipo de negociación y plan de comunicación del personal que intervienen en la negociación.

## 2.7. El papel de la negociación colectiva

Se ha expresado que en las relaciones laborales surgen conflictos de intereses, los cuales son inevitables en todas las clases sociales, las cuales deben resolverse a través de normas entre ellas, las que surgen de la negociación colectiva.

Por lo que la negociación colectiva representa un instrumento de acción para los trabajadores y empleadores que enfrentan sus dificultades al momento de negociar y

como resultado de los mismos existen los convenios o pactos de condiciones de trabajo.

Hace un siglo y medio, los primeros contratos colectivos cubrían principalmente los temas relativos a las remuneraciones semanales y al horario de trabajo. Las remuneraciones han representado siempre el elemento central entre los temas más importantes, pero actualmente es "sólo" uno de los elementos de la variedad de temas que la negociación colectiva puede cubrir.

Hoy en día, se puede afirmar que los contratos colectivos constituyen una especie de "legislación laboral" que reglamenta las condiciones de empleo de millones de trabajadores de todo el mundo.

Entre algunos de los principales temas tratados por los contratos colectivos:

- Remuneraciones (por horas, a destajo y otras formas de incentivos);
- Horario de trabajo (pago de horas extraordinarias, regulación de los horarios a rotación, turnos nocturnos, periodos de reposo);
- Vacaciones anuales (duración, periodicidad, tratamiento económico);
- Ausencias por enfermedad o por otros motivos (por ejemplo, maternidad, actividad sindical, formación) e indemnizaciones retributivas correspondientes;
- Despidos;
- Número de aprendices y su adiestramiento;

- Beneficios sociales como por ejemplo los fondos de pensión y los fondos para enfermedad;
- Estándar de calidad de los productos, objetivos de productividad;
- Procedimiento de consulta;
- Duración de los contratos;
- Cláusulas positivas para combatir la discriminación en el trabajo contra la mujer;
- Igualdad de trato;
- Extensión de la cobertura de la negociación colectiva a los trabajadores subcontratados por la misma empresa;
- Procedimientos para la negociación de nuevos contratos;
- Formación profesional, etc;

El grado de desarrollo de los temas tratados por la negociación colectiva es tal que algunos teóricos consideran que esta última representa todo un conjunto de normas que reglamentan las relaciones de trabajo.

En efecto, puesto que los temas objeto de negociación son tantos, se deduce que el proceso contractual no acaba con la estipulación del contrato sino sigue en las fases de aplicación, en las relaciones continuas entre los actores sociales por los cambios verificados en la propia naturaleza de la acción colectiva íntimamente asociados a profundas transformaciones socio productivas de alcance mundial.

## 2.8. Las materias objeto de la negociación colectiva

Como se ha visto, el contenido de la negociación en las «condiciones de trabajo y de empleo» y en la regulación de las relaciones entre empleadores, trabajadores y entre organizaciones de empleadores y de trabajadores.

La determinación de las materias susceptibles de negociación o de su contenido no es asunto fácil ya que depende de lo que se entienda por tales condiciones y tales relaciones.

En la negociación colectiva, se fijan las condiciones de trabajo y empleo, por ejemplo jornadas de trabajos, horas extraordinarias, descanso, salarios, y no solamente ello sino que las promociones, traslados, supresiones de puestos sin previo aviso. Esta orientación está en sintonía con la tendencia moderna en los países desarrollados a reconocer la negociación colectiva «gestional», que se ocupa de procedimientos para resolver problemas como reducciones de personal, cambios de horarios y otras cuestiones que exceden de las condiciones de trabajo en sentido estricto.

En la negociación colectiva ciertas materias que atañen en particular a las condiciones de empleo y las medidas que se aplican unilateralmente por las autoridades para restringir la gama de temas que pueden ser objeto de negociaciones son a menudo incompatibles con la gama de temas negociables ya que el contenido de los mismos son amplísimos, no son absolutos y precisan tener una conexión clara con las

condiciones de trabajo y de empleo, o, en otras palabras, que se trate primordialmente o esencialmente de cuestiones que se refieren a condiciones de empleo.

Además, los órganos de control permiten excluir de los temas negociables las facultades derivadas del poder de dirección del empresario, como por ejemplo la asignación de tareas o la contratación y prohibir ciertos contenidos en la legislación por exigencias de orden público, como por ejemplo las cláusulas discriminatorias o las cláusulas de seguridad sindical, o aun las cláusulas contrarias a los mínimos de protección previstos en la legislación.

El comité de libertad sindical ha señalado que también pueden considerarse razonablemente fuera del alcance de la negociación las cuestiones que corresponden, evidentemente, de modo primordial o esencial a la dirección y funcionamiento de los asuntos del gobierno; como por ejemplo los servicios esenciales.

## **2.9. Formas de normación colectiva**

Se emplean distintas denominaciones para referirse al resultado de la Negociación colectiva. Los instrumentos son todas las acciones que realizan las organizaciones de trabajadores para regular las condiciones de trabajo y las relaciones de trabajo a través de la adopción de instrumentos de aplicación general.

- Contrato colectivo de trabajo;
- Pacto colectivo de condiciones de trabajo;

- Convenio colectivo de trabajo.

## 2.10. El contrato colectivo de trabajo

Euquerio Guerrero define el contrato de trabajo como: "El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos patronales con objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos".<sup>24</sup>

Instituto de normación colectiva que norma en realidad la obligación de la prestación de los servicios que se compromete el sindicato de trabajadores con el patrono en lo individual o bien con el sindicato de patronos.

"Por consiguiente aunque en el contrato colectivo se pacte las condiciones en las que se desarrollara el trabajo su carácter de temporalidad y la posibilidad de interrumpir la dinámica de superación constante de las condiciones de presentación de los servicios que sucede al terminar la vigencia del contrato colectivo y ya no volver a celebrar uno nuevo con ese empleador, provoca que efectivamente esta figura no sea un contrato normativo sino en realidad uno de ejecución pues al final todos los contratos individuales de trabajo a las condiciones estipuladas en el contrato colectivo desaparecen".<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Guerrero, Euquerio. Manual de derecho de trabajo. Pág. 309

<sup>25</sup> Franco López, Cesar Landelino. Derecho colectivo sustantivo del trabajo Pág. 198.

## 2.11. El Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo

Corrientemente se emplea el término contrato colectivo de trabajo. Esto se debe a que la institución nació en el Siglo XIX, y en esa época la doctrina del derecho civil sostenía que las únicas fuentes de las obligaciones eran el contrato y la ley; la institución se presentó como un acuerdo de voluntades entre un grupo de trabajadores y un empresario; de todo lo cual resuelta que, o era un contrato productor de obligaciones o no podría producir efectos; y se llamo colectivo de virtud de que del lado de los trabajadores participaba una colectividad obrera.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo, es la finalidad suprema del derecho colectivo del trabajo, es el pacto en que se fijan las condiciones del desempeño de la relación laboral, con el objeto de elevar el nivel de vida de los trabajadores; es la norma que pretende regular las relaciones de trabajo en el sentido más favorable a las necesidades del obrero y es también un esfuerzo de democratización del derecho.

El pacto colectivo iguala la posición de los trabajadores y del empresario. Es un derecho auténticamente democrático, pues su principio es la igualdad y el respecto al hombre que trabaja; y su aspecto principal fue el mejoramiento real de las condiciones de trabajo de los obreros, dignifica el trabajo.

Por lo tanto la función del pacto colectivo de condiciones de trabajo es triple por las siguientes razones:

- Es fuente de derecho con plena validez y obligatoriedad
- Sirve para concretizar los mandatos de derecho del trabajo. Las normas jurídicas son generalmente abstractas y se hacen concretas en el pacto colectivo; y
- Su misión es mejorar el beneficio, en beneficio de los trabajadores el derecho legislativo, y significa una enorme ventaja, ya que es el vehículo de progreso para los trabajadores y salva la lentitud de la ley debido a la dinámica de renovación de las normas contenidas en el pacto, las cuales deben renovarse cada vez que concluye el plazo de su vigencia para el que fue celebrado, permitiendo que en cada proceso de renovación del pacto se consiga establecer normas que contengan derechos más favorables que los anteriores.

“El pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra por uno o varios patronos o una asociación patronal y una o varias asociaciones de trabajadores, con el objeto de fijar las condiciones de prestación de los servicios que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales de trabajo”.<sup>26</sup>

## **2.12. Diferenciación del Contrato Colectivo de Trabajo y el Pacto Colectivo de Trabajo.**

“Guillermo Cabanellas: Manifiesta, que en todo contrato de trabajo, sea individual o colectivo, por equipo o singular, hay una prestación efectiva de trabajo; esto es, nace

---

<sup>26</sup> Franco López, Cesar Landelino, Ob Cit. Pág. 213

de ellos una obligación de prestar un servicio o de realizar una obra. Por esta razón conviene distinguir entre los contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo, en los que en realidad no hay prestación efectiva de servicio. En los pactos colectivos de condiciones de trabajo no existe una relación de dependencia, sino un conjunto de normas de aplicación jurídica y contractual, mientras en los contratos de trabajo en los que hay pluralidad de sujetos y relaciones de dependencia, y llamar pactos colectivos de condiciones de trabajo, a los acuerdos o bases que determinan las condiciones dentro de las cuales ha de realizarse la prestación de servicios, a las normas de orden general acordadas por los representantes de clase y con la finalidad del desarrollo profesional".<sup>27</sup>

### **2.13. Convenio Colectivo de Trabajo**

Mario Deveali el convenio colectivo es: "El instrumento de normación colectiva que hace desaparecer la situación de discrepancia entre el patrono y el trabajador mediante la sustitución del trabajador por el grupo coaligado o el sindicato y la sustitución del contrato individual de trabajo por el propio convenio contenido como resultado, el establecimiento de nuevas y mejores condiciones de prestación de nuevas y mejores condiciones de prestación de los servicios."<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Cabanellas, Guillermo. Diccionario de derecho usual. Tomo I . Pág. 52

<sup>28</sup> Nevzali Mario. El derecho del trabajo, su aplicación y sus tendencias. Editorial Astred. Pág. 214.



"Alonso Olea define el convenio colectivo como: "El contrato celebrado por representaciones de trabajadores y empresarios para la regulación de las condiciones de trabajo".<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Alonso Olea, Manuel. El concepto del convenio colectivo, en estudios en memoria a De Ferrari, Pág. 5.

## CAPÍTULO III

### 3. Sujetos de la negociación colectiva de trabajo.

#### 3.1. Sindicato

“Es una organización integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral o con respecto al centro de producción (fabrica, taller, empresa) o al empleador con el que están relacionados contractualmente, una agrupación formada por trabajadores con el fin de defender intereses económicos, sociales y profesionales de sus miembros”.<sup>30</sup>

“Es toda unión libre de personas que ejercen la misma profesión u oficio profesiones u oficios conexos, que se constituyen con carácter permanente con el objeto de defender los intereses de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales”.<sup>31</sup>

Es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos, sociales y comunes.

---

<sup>30</sup> <http://es.wikipedia.org/wiki/Sindicato><http://es.wikipedia.org/wiki/Sindicato>. 10-12-2011.

<sup>31</sup> Ibid.

También se puede definir el Sindicato como la organización continua y permanente creada por los trabajadores para protegerse en su trabajo, mejorando las condiciones del mismo mediante convenios colectivos refrendados por las autoridades administrativas del Ministerio de Trabajo. En esta situación será más factible conseguir mejoría en las condiciones de trabajo y de vida; sirviendo también para que los trabajadores expresen sus puntos de vista sobre problemas que atañen a toda la colectividad.

### 3.1.1. Fundamento jurídico:

Así la Constitución Política de la República de Guatemala reconoce el derecho de Sindicalización como lo establece el Artículo 102 en las literales:

q) "Derecho se Sindicalización libre de los Trabajadores. Este derecho lo podrá ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujeto a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establece la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Solo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo." y

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

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

El Artículo 206 del Código de Trabajo define el sindicato: "Es toda asociación permanente de Trabajadores de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes. Ante el reconocimiento de tratados y convenios internacionales ratificados por Guatemala ante la Organización Internacional de Trabajo relativos a derecho de sindicalización encontramos los convenios números 87 y 98 por lo existe una fructífera normativa respecto a este derecho entre los cuales se encuentra los mencionados y los siguientes en materia ordinaria 207 al 234 del Código de Trabajo y 1, 2, 3, 5, 6, 7 y 8 del Convenio Internacional de Trabajo número 87 y 1, 2, 3 y 4 del Convenio Internacional de Trabajo número 98.

### **3.2. Sindicalismo**

"Sistema de organización obrera por medio del sindicato. Movimiento o corriente de organización de diversas categorías socio-profesionales que, por lo general, tienen

como principal objetivo, la defensa de sus intereses económicos de sus miembros. El sindicalismo es fundamentalmente sindicalismo obrero, pero el término se puede aplicar a toda asociación profesional, organizada sobre el sistema del sindicato”.<sup>32</sup>

“El sindicalismo es producto de la Revolución industrial; y puede ser definido como una asociación o agrupación formada para la defensa de los intereses económicos y laborales de un grupo de trabajadores asalariados”.<sup>33</sup>

Baldomero Cerna y Richard: define el concepto del sindicalismo desde dos puntos de vista.

a) En el sentido amplio de la palabra, nos dice que el SINDICALISMO es la Organización Obrera por medio del sindicato.

b) En el sentido o aspecto social, nos dice que el SINDICALISMO es el movimiento de los obreros organizados para mejorar las condiciones de su existencia.

Y finaliza afirmando que el sindicalismo es el movimiento general de reconstrucción, *renovación e intensificación de las formas diversa de la vida colectiva*”.<sup>34</sup>

---

<sup>32</sup> <http://www.monografias.com/cgi-bin/search.cgi?query=el%20sindicato> 12-01-2012 13:30

<sup>33</sup> Espinosa Justiniano, El sindicalismo en Colombia en Revista Jeveriana número 475, Junio 81, Pág. 7

<sup>34</sup> Lic. Chicas Hernández, Raúl Antonio, derecho colectivo del trabajo. Pág. 173

### 3.2.1. Funciones de los sindicatos

a. Generales: Estudio, mejoramiento y protección de los intereses económicos, sociales y comunes.

b. Específicas: Celebrar contratos colectivos y pacto colectivo de condiciones de trabajo, convenios colectivos de trabajo algunas veces reglamento interiores de trabajo.

a) Celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los trabajadores de la empresa. Las celebraciones de dichas actividades corresponden con exclusividad a los sindicatos;

b) Participar en la integración de los organismos estatales;

c) Velar en todo momento por el bienestar económico-social del trabajador y su dignidad personal;

d) Crear. Administrar o subvencionar instituciones, establecimientos obras sociales actividades comerciales que sin ánimo de lucro contribuyan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores y sean de utilidad común para sus miembros, tales como cooperativas, entidades deportivas, educacionales, culturales de asistencia y previsión social, tiendas de artículos de consumo y aprovisionamiento de insumos e instrumentos de trabajo. Las que para su funcionamiento serán debidamente reglamentadas y actuarán con la personalidad jurídica de la entidad sindical; y

e) En general todas aquellas actividades que no estén reñidas con sus fines ni con las leyes.

c. Otras funciones: Integrar organizaciones estatales ejercer comisiones paritarias. Bajo el concepto y desarrollo de derecho de asociación y sindicalización y el reconocimiento en la legislación nacional e internacional en la cuales se reconoce la evolución de tales derechos se pueden observar varias asociaciones profesionales en el sector privado y público constituyéndose varios sindicatos como un instrumento de incorporación de los trabajadores para la defensa de sus intereses y la elevación de sus derechos.

### 3.3. Patrono

“Se entiende por patrono o empleador la persona natural o jurídica que en nombre propio, ya sea por cuenta propia o ajena, tiene a su cargo una empresa, establecimiento, explotación o faena, de cualquier naturaleza o importancia, que ocupe trabajadores, sea cual fuere su número. Cuando la explotación se efectúe mediante intermediario, tanto éste como la persona que se beneficia de esa explotación se considerarán patronos”.<sup>35</sup>

Empleador es, en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio

---

<sup>35</sup>[http://www.todo1.com/NASApp/cs/ContentServer?pagename=Empresas/Channel/index&pub=EmpVe\\_OrienGerencial&cat=1013113087115&subcat=1013113087369&art=1013610975211&mode=art](http://www.todo1.com/NASApp/cs/ContentServer?pagename=Empresas/Channel/index&pub=EmpVe_OrienGerencial&cat=1013113087115&subcat=1013113087369&art=1013610975211&mode=art) 16-01-2012 10:05

del pago de una remuneración o salario. La otra parte del contrato se denomina trabajador.

“El término empleador está originado en la relación de trabajo. El empleador es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato de trabajo”.<sup>36</sup>

No obstante la legislación nacional reconoce los sindicatos de patronos en la práctica los empleadores no se organizan en sindicatos lo cual se aprecia en la práctica procesal del trabajo que estos no comparezcan como parte actora dentro del proceso colectivo por medio de aquella forma de organización.

Contrariamente sí es común ver al empleador aparecer como parte demandada, pero en forma individual, ya sea porque se trate de una persona física o bien, una persona jurídica.

“Así también en los pocos casos en los que se promueve conflictos colectivos de carácter económico social por parte de los empleadores se ve aparecer a éstos dentro del proceso también de manera individual, esta situación como ya se dijo, deriva de que no se organizan en sindicatos sino en organizaciones de carácter civil que son denominadas cámaras o en el caso de las que agrupan a un mayor número de empleadores y de asociaciones de éstos súper cámaras, como viene hacer precisamente el Comité Coordinador de Asociaciones Comerciales, Industriales y

---

<sup>36</sup> <http://es.wipleador> 12-01-2012 11:45

Financieras –CACIF- el cual asemeja a lo que en el orden laboral es una confederación.<sup>37</sup>

### 3.4. Jurisdicción privativa de trabajo

El Estado para funcionamiento se organiza y fundamenta en la Constitución Política de la República de Guatemala que es la Ley fundamental y suprema en la que establecen las bases de la estructura política, económica, social, cultural del Estado y que subordina todo el orden jurídico.

Al establecerse las bases de la organización jurídica y política del Estado, es porque no puede existir un Estado sin una norma que lo organice, porque en ella se establecen los principios y los derechos de los guatemaltecos entre los cuales se encuentra el derecho al trabajo y todo lo relativo a ellos para la cual en la Constitución se cuenta con una parte orgánica que es donde se establecen las bases de la estructura organizada del Estado, es decir como se organiza el Estado, como se divide el poder, que órganos lo componen, como se integran, cuales son sus funciones y atribuciones. Entre dicha organización encontramos los organismos Legislativo, Ejecutivo y Judicial los cuales están íntimamente relacionados con el derecho de trabajo.

---

<sup>37</sup> Franco López, Cesar Landelino Ob. cit. Pág.45

### 3.4.1. Organización de los tribunales laborales

“La actividad jurídica del trabajo se desarrolla sobre diferentes funciones, se encuentra la legislativa cuya importancia es primordial pues de esta se deriva la obligación de formular los proyectos de leyes, reglamentos, decretos o acuerdos que tiendan a mejorar las disposiciones legales que regulen las relaciones de trabajo o bien a regular aquellas que no estén previstas en la ley”.<sup>38</sup>

Los conflictos relativos al Trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar u ejecutar lo Juzgado, cada juzgado de trabajo esta compuesto de la siguiente forma: Juez, Secretario, Oficial, Notificador y Comisario

### 3.4.2. Juzgado de Trabajo y Previsión Social

Se debe establecer Juzgados con jurisdicción en cada zona económica que la Corte Suprema de Justicia determine, atendiendo a: Concentración de Trabajadores, Industrialización del Trabajo, Numero de Organizaciones Sindicales tanto de Trabajadores como de Patronales e informe que previamente debe rendir el Ministerio de Trabajo, oyendo a la Inspección General de Trabajo.

---

<sup>38</sup> Franco López, Cesar Landelino, Derecho sustantivo del trabajo. Pág. 38

### 3.4.3. Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social

La Corte Suprema de Justicia conforme las necesidades lo demanden, determinara el número y jurisdicción territorial de las salas de apelaciones que conocerán en segunda instancia de los asuntos de trabajo y previsión social, las cuales están integradas por tres magistrados propietarios y dos magistrados suplentes electos por el congreso. Debe tener las cualidades que la Constitución exige para ser Magistrado de la Corte de Apelaciones y preferentemente especializado en Derecho de Trabajo.

### 3.4.4. Tribunales de conciliación y arbitraje

Tienen como finalidad: Mantener el justo equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos de capital y trabajo. Su integración se forma de la siguiente manera:

- Juez Trabajo y Previsión Social quien lo preside
- Un representante titular y tres suplentes de los trabajadores
- Un representante titular y tres suplentes de los empleadores
- Un secretario del Juzgado de Trabajo
- El presidente es permanente, mientras que los demás fungen un año de enero a diciembre. Los suplentes serán llamados en el mismo orden de su elección. Los representantes deben seguir cumpliendo las responsabilidades de sus cargos hasta que tome posesión sus sustitutos. Podrán renunciar ante la Corte Suprema de Justicia se han cumplido el periodo. Tiene carácter permanente y funcionaran en cada juzgado que por la designación de la Corte Suprema de Justicia conozca en materia laboral. El

presidente convocara a los representantes de los trabajadores y patronos cuando sea necesario integrarlo los jueces devengaran en concepto de dietas las sumas que decida la Corte Suprema de Justicia.

### 3.5. Organización administrativa de trabajo

En materia administrativa distribuir las tareas, es una función de especial importancia pero ello no impide que haya una diversidad de estructuras. En ellas se encuentra la base de la aplicación normativa y encuentra apoyo en la necesidad actual de la diversificación y especialización de la administración pública.

Alberto Briceño señala: “Una norma general puede ofrecernos dentro del campo del orden jurídico-administrativo, soluciones acertadas, tratándose, de problemas de organización y métodos, de cuestiones de dirección de personal o de jerarquía administrativa, pero poco puede aclararse respecto al tratamiento de que debe darse a las relaciones de trabajo, a las cuestiones relativas a indemnización provenientes de riesgos profesionales o a la colocación de trabajadores por señalar solamente algunas cuestiones concretas de administración laboral.”<sup>39</sup>

En Guatemala, la organización administrativa del trabajo, esta encomendada al Ministerio de Trabajo y Previsor Social su fundamento jurídico se encuentra en el artículo 193 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

---

<sup>39</sup> Briceño Alberto. Manual de derecho de trabajo. Pág. 432

## a. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Este tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sea competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Las funciones principales son:

- a) "Dirigir y orientar la política social y laboral del país
- b) Estudiar y aplicar las leyes referentes a trabajo, que tengan por objeto armonizar relaciones entre patronos y trabajadores.
- c) Intervenir en contratos de trabajo y previene los conflictos laborales y su solución extrajudicial.
- d) Velar por la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
- e) Controlar relaciones entre las organizaciones sindicales de trabajo y los patronos garantizando la libertad sindical.
- f) Aplicación y fijación del salario mínimo de acuerdo a la ley.
- g) Dirigir, coordinar y supervisar los programas de recreación de los trabajadores del país."

Así también en el Artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo establece la existencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social quien además cuenta con su propia

reglamentación de la organización administrativa de trabajo la cual se encuentra contenida en el Acuerdo Gubernativo número 156-99 nominado Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que establece la estructura interna del Ministerio y sus funciones sustantivas y administrativas. Ver artículos del 274 al 282 del Código de Trabajo.

La función sustantiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se encuentra a cargo de tres direcciones generales, que son:

- La Inspección General de Trabajo
- La Dirección General de Trabajo
- La Dirección General de Previsión Social.

#### **b. La Inspección General de Trabajo**

Es la dependencia, parte de la organización administrativa de trabajo, encargada de vela porque se cumplan las leyes, pactos convenios colectivos y reglamentos que norman las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro, así también es la responsable de la política del arreglo directo y conciliatorio que debe fomentarse entre el patronos y trabajadores con el fin de armonizar las relaciones de trabajo. También, la legislación laboral le da a dicha inspección el carácter de de Asesoría Técnica del Ministerio de Trabajo y debe evacuar todas las consultas que hagan las demás dependencias de aquel. Los patronos y los trabajadores, sobre la

forma que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia. Algunas de las facultades de los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales son:

- Visitar lugares de trabajo, cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y de la noche, con el objeto de velar por el cumplimiento de las leyes y normas.
- Pueden examinar libro de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero-patronales.
- Examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores; deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a autoridad competente.
- Deben intervenir en todas las dificultades o conflictos de trabajo de que tengan noticias, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, solo entre aquellos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial.
- Exigir la colaboración de avisos que indique las disposiciones legales.
- Deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo.

### **c. Dirección General de Trabajo**

Es el órgano del Ministerio de Trabajo, cuya función sustantiva es la dirigida a tramitar la inscripción y reconocimiento de las organizaciones sindicales, la de proteger al trabajador, así como todas las funciones administrativas relativas a documentar la

existencia de los contratos de trabajo, así también, llevar el registro público de sindicatos, convenios y pactos colectivos de condiciones de trabajo y reglamentos interiores de trabajo, autorizando los libros de salarios y planillas así como suministrar los modelos para su respectiva elaboración; organizar y mantener un servicio de empleo que desarrolle la política del Ministerio en esa materia manteniendo sistemas de estudio e información sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, diseñando mecanismos que faciliten la movilización e inserción de la fuerza laboral en el mercado; atendiendo lo relativo a la formación técnica y profesional de los trabajadores; presta el apoyo técnico administrativo necesario a la Comisión Nacional del Salario y a las comisiones paritarias del salario mínimo.

#### **d. Dirección General de Previsión Social**

Es la encargada de diseñar en coordinación con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social las políticas dirigidas a la protección del trabajador, velando por su salud y asistencia social, mediante el estudio, mejoramiento, vigilancia u asesoría de sus condiciones de vida y trabajo; así también esta dirección tiene por objeto el estudio y recomendación de medidas tendientes a prevenir y evitar accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales; la atención a la recreación de los trabajadores del Estado, mediante el mantenimiento y administración de centros recreativos y vacacionales al servicio de los trabajadores y sus familias; finalmente la protección a los grupos sociales vulnerables.

La definición de los sujetos de trabajo se debe a las relaciones que se dan entre los grupos profesionales de uno y otro sector, con la finalidad de dictar las normas que se han de desarrollar y los modos de solución de los conflictos que se plantean, y además el desarrollo de las diversas instituciones que representan, donde las partes gozan de una autonomía que constituye la base de la vida de la relación.

Que, dentro de la disciplina general del derecho del trabajo, regula las relaciones entre patronos y trabajadores no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos o a los grupos profesionales. En ese sentido, el derecho laboral establece normas sobre asociaciones profesionales, las normas sobre previsión social.

Las partes intervinientes en la negociación de las condiciones laborales, a través de sus organizaciones representativas (sindicatos y organizaciones profesionales de empleadores), conciertan las condiciones básicas en que se desarrollará la labor en cada relación.

Esto trasciende en que los grupos se autoprotegen y se facilita que las condiciones se adecuen a la realidad concreta de cada actividad, zona o región. Por parte de los trabajadores, significa la asunción de un papel de participación en la tarea de determinar las condiciones de trabajo

## CAPÍTULO IV

**4. La negociación colectiva en los sistemas de solución de los conflictos colectivos de trabajo, ventajas y bases de la negociación colectiva para una mejor justicia laboral y exposición de caso concreto de aplicación legal e interpretación.**

**4.1. La negociación colectiva en los sistemas de solución de los conflictos colectivos de trabajo**

La negociación soluciona conflictos a través de una transacción; la laboral, soluciona los conflictos surgidos entre capital y trabajo con ocasión de la prestación de servicios y la colectiva de trabajo, dirime entre esta última los que afecten intereses grupales.

Consiste en un envío, directo o indirecto, pero recíproco de mensajes bajo la forma de promesa y amenaza, estas comunicaciones contienen ofertas condicionadas que una unidad social le formula a las otras que están representadas en contra ofertas, también condicionadas.

Cuyo resultado es un acuerdo o transacción mediante el cual, a través de concesiones recíprocas, sus autores previenen sus conflictos y solucionan éstos y sus problemas.

A ese respecto la negociación colectiva se desarrolla en los sistemas de solución de conflictos colectivos de trabajo.

Mario Deveali reduce a cinco los sistemas, deduciéndolos de un proceso lógico y no exento de sugestividad. Según este autor, el camino adoptado por la generalidad de las legislaciones para la solución de los conflictos colectivos es el siguiente:

- a) Obliga a la partes a tratar directamente;
- b) En caso de no llegar a un acuerdo, acepta la intervención de un funcionario u órgano con funciones de conciliación.
- c) Cuando no se llega a una conciliación, contempla y facilita la posibilidad de atribuir la decisión de los puntos en cuestión a árbitros elegidos por las partes.
- d) si las partes no se avienen a esta forma de solución, algunas legislaciones, siempre o solamente en algunos casos que son algunos en que la huelga esta prohibida, imponen a las partes el procedimiento del arbitraje obligatorio;
- e) Las obligan a definir la decisión de la controversia.

Por otra parte el arreglo directo es un sistema para resolver los conflictos colectivos de carácter económico-social, sencilla e inmediata para los trabajadores y empleadores dando a conocer sus diferencias, llevando los trabajadores por medio de sus representantes de manera atenta o cortes, por escrito o verbalmente sus quejas o solicitudes, las cuales deben ser recibidas por los empleadores a sus representantes,

desprovista de mayores formalismos, pues se permite hasta la oralidad en la presentación a la patronal de las peticiones formulada.

Sus elementos son.

a. Formales: los trabajadores pueden únicamente por medio de sus representantes constituidos en comités ad-hoc o consejo permanente o comité ejecutivo de un sindicato debidamente reconocido

b. Personales: patrono o empleador; Comité ad-hoc consejo permanente de trabajadores o comité ejecutivo de un sindicato de trabajadores; El Estado representado por la Inspección de Trabajo; Amigables componedores: (es el hombre de confianza), equidad y buen sentido que las partes eligen para decidir según su leal saber o entender alguna contienda pendiente entre ellas y que no quieren someterse a los tribunales

c. Reales: contenido de las quejas o solicitudes de interés económico o sigla que refiere el comité o consejo de trabajo al empleado.

Por lo que el procedimiento del arreglo directo se caracteriza por la sencillez, su informalidad y la rapidez para resolver las diferencias que puedan surgir en un momento dado en un centro de trabajo, diferencias que no ameritan la intervención de un órgano administrativo o judicial y que no son justificativos para llegar a un movimiento de huelga.

Ante el surgimiento de diferencias o problemas por las condiciones de trabajo en que se prestan los servicios por parte de los trabajadores, dichos trabajadores pueden buscar la solución amigablemente con el empleador, por medio de pláticas directas.

La doctrina define la negociación en la vía directa como un procedimiento de autocomposición, por medio del cual las partes de un conflicto colectivo, sin intervención de terceras personas, tratan de arribar a arreglos satisfactorios para los involucrados en el mismo y suscriben un convenio.

Raúl Antonio Chicas Hernández define la negociación en la vía directa como: "El procedimiento de auto composición para la solución de los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico social, por medio de la cual las partes del mismo, sin o con intervención de terceras personas, tratan de arribar a arreglos satisfactorios para los involucrados y suscriben en tres ejemplares, bajo pena de nulidad ipso jure, ad referéndum o en definitiva, un pacto colectivo de condiciones de trabajo o un convenio colectivo."<sup>40</sup>

Entre sus características se debe mencionar:

- La negociación entre patronos y sindicatos de trabajadores, se documenta por medio de la firma de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el cual tiene el carácter de ley profesional para las partes y modifica todos los contratos de trabajo de la empresa o bien de la industria según, el ámbito de aplicación del convenio.

---

<sup>40</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. Derecho colectivo de trabajo, Pág. 45.

- Es necesario que los trabajadores sindicalizados presente de forma escrita su pliego de peticiones que hicieron llegar previamente al ministerio de trabajo para que este lo entregara al patrono
- En la vía directa es necesaria la celebración de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el cual tiene regulados los requisitos esenciales que debe llenar todo pacto colectivo de condiciones de trabajo.
- En la negociación en la vía directa existe un plazo para conseguir llegar a un acuerdo entre las partes, si se están pactando colectivos de condiciones de trabajo.

#### **4.2. Ventajas y bases de la negociación colectiva para una mejor justicia laboral**

La negociación colectiva persigue dos objetivos. Por una parte, sirve para determinar las remuneraciones y las condiciones de trabajo de aquellos trabajadores a los cuales se aplica un acuerdo que se ha alcanzado mediante negociaciones entre dos partes que han actuado libre, voluntaria e independientemente. Por otra parte, hace posible que empleadores y trabajadores definan, mediante acuerdo, las normas que regirán sus relaciones recíprocas. Estos dos aspectos del proceso de negociación se hallan íntimamente vinculados.

En Guatemala dentro de la legislación laboral debe de considerarse que en la actualidad para poder hacer efectiva las ventajas de la negociación colectiva,

considerando este como un pleito por el cual un grupo de personas o grupos intercambian ideas con la intención de satisfacer sus necesidades, deben de tomarse en cuenta una serie de elementos que puedan fortalecer los acuerdos de dicha negociación colectiva.

Ante todo esto se debe de indicar que todo resultado de la negociación colectiva, siempre con base, tiene abarcado una verdadera justicia laboral, porque en este tipo de negociaciones, las partes aun cuando seden algunos espacios logran verdaderos objetivos que recaen en obtener beneficios a corto y largo plazo. Las posiciones o intereses de las partes pueden ser contrapuestos o coincidentes, pero en cualquiera de los casos cada una de las partes velara para su particular interés.

Para poder llegar a esto, es inevitable que todo se debe de conducir por medio de procesos de discusión en los que cada actor colectivo trata de obtener para si las mayores ventajas que pueda obtener la contraparte, pero que al final dan como resultado una serie de beneficios que como se indico anteriormente, van a favor de ambas partes.

Por otra parte es necesario establecer que el derecho laboral guatemalteco, dentro de su contexto y referente a la negociación colectiva y derecho colectivo laboral en general, respeta y considera al derecho individual dentro del contexto, esto quiere decir que aun cuando individualmente se haya convenido un contrato laboral individual de trabajo el mismo derecho colectivo permite ampliar los beneficios a la general siendo esto una ventaja para los beneficios obtenidos de los trabajadores, y todo esto se fundamenta en la misma Constitución Política de la República de Guatemala, por medio

del Artículo 106, el cual atañe que existe la posibilidad de superación de los derechos ahí consignados por medio de la contratación individual o la colectiva, dando con ello entonces la facultad de mejorar por medio de la contratación y negociación las condiciones laborales de las personas.

Es necesario aclarar que abocados a la realidad de Guatemala, son pocas las posibilidades que tiene el trabajador, aislado de obtener puntos positivos salvo que dichos resultados coincidan directamente con la visión del patrono de lo anterior se desprende el escenario donde la negociación colectiva no es tal si no un mero proceso de establecer hasta donde pueden pedir los trabajadores y hasta donde pueden detenerlos el empleador, y tal como se estableció anteriormente el instrumento idóneo para ese tipo de negociaciones y mejoras en general es la negociación colectiva, por que el mismo permite cierto poder coercitivo para buscar mejoras en las condiciones laborales.

La negociación colectiva es el acuerdo típicamente contractual cuyo objeto lo constituye la prestación de servicios en conjunto, con el patrono en un centro de trabajo y esta se da cuando una de las partes espera obtener un resultado beneficioso de la negociación. Sin embargo el ordenamiento legal permite la negociación colectiva atendiendo a la justicia laboral y el desarrollo económico social y cultural que debido a las transformaciones y la realidad cambiante del derecho de trabajo, el trabajador debe alcanzar una posición decorosa, por lo que debe mantener y perfeccionar los derechos y las condiciones de trabajo, las cuales alcanzara a través de la negociación colectiva.

Para que la negociación colectiva pueda funcionar con propiedad se requieren ciertas condiciones de orden jurídico y estructural, siendo en primer lugar, la fundamental existencia de sólidos cimientos democráticos y un marco jurídico que aseguren la independencia y participación efectiva de los interlocutores sociales. En cuanto al fundamento que permite considerar que los efectos de la negociación colectiva son positivos, debe de considerarse lo señalado en la Constitución Política de República de Guatemala, Artículo 106 el cual reconoce la negociación colectiva e indica que le estado fomentará y protegerá dicha negociación, así como también debe considerarse la ley ordinaria que es el Código de Trabajo, el cual establece en su Artículo 51, todo lo referente a la negociación; así también el Artículo 214 de dicho cuerpo legal reconoce dicha actividad. Por otra parte a nivel internacional el Estado de Guatemala, ha adquirido compromisos sólidos en torno a la estimulación y la negociación colectiva a través de los convenios suscritos y ratificados ante la organización internacional de trabajo como los son los convenios 98 y 154 de la Organización Internacional de Trabajo.

La negociación colectiva presenta ventajas, tanto para los trabajadores como para los empleadores. En el caso de los trabajadores, la negociación colectiva asegura salarios y condiciones de trabajo adecuadas pues otorga al conjunto de los trabajadores una sola voz, lo que les beneficia más que cuando la relación de trabajo se refiere a un solo individuo. También permite influir decisiones de carácter personal y conseguir una distribución equitativa de los beneficios que conlleva el desarrollo, progreso y productividad.

En el caso de los empleadores, como es un elemento que contribuye a mantener la paz social, favorece la estabilidad de las relaciones laborales que pueden verse perturbada por tensiones no resueltas en el campo laboral. Mediante la negociación colectiva los empleadores pueden además abordar los ajustes que exigen la modernización y la reestructuración.

La implementación de la negociación colectiva se justifica en virtud de la eficacia que ha logrado a través de la realización de la misma no solo a nivel nacional sino también a nivel internacional ya que otorga una protección rápida y eficaz y se obtienen de la misma acuerdos y ventajas para los participantes de ella por lo que se recomienda practicar la negociación para estrechar lazos entre las partes mantener un ambiente de armonía en el trabajo al ceder las partes en determinados aspectos pero también obtener beneficios.

Para alcanzar acuerdos se deben buscar soluciones equitativas que recojan los puntos de vista e intereses de todos los participantes para que se sientan satisfechos con el resultado alcanzado, en la cual en el escenario de discusión las partes involucradas patronos y sindicatos posean conocimientos que les permitan un dialogo fluido con lo cual la negociación se agilizará lo que facilitará tomar las decisiones precisas, por lo que es necesario que quien negocie conozca hasta donde puede ceder y hasta donde es el limite, y que dichas decisiones las puedan tomar con plena libertad no como resultado de amenazas violencia o presiones.

#### **4.3. Bases para el desarrollo y publicidad de la negociación colectiva como fuente de una mejor justicia laboral.**

En el marco actual no obstante esta legalmente reconocido incluso a través de las organizaciones internacionales de trabajo, es muy poca la difusión que se le ha otorgado y existen desconocimiento de lo relativo a la negociación colectiva lo que requiere en todo caso de un mecanismo de comunicación efectiva de las ventajas que conlleva la negociación colectiva así también se hace necesario mas allá de un simple intercambio de información o de notas debe darse a conocer los avances del derecho laboral que se han adquirido a través de la negociación colectiva, la cual conlleva para el empleador una doble obligación, por una parte la de atender la solicitud de las trabajadoras y por la otra negociar algunas peticiones concretas.

De conformidad con el desarrollo del presente trabajo de tesis así como de las normas existentes del derecho colectivo y las normativas de negociación colectiva a nivel nacional e internacional las cuales reconocen la importancia y la finalidad de la negociación colectiva para alcanzar una mejor justicia laboral es necesario tomar en cuenta que deviene necesaria la divulgación del termino las fases, los sujetos, el desarrollo de la negociación colectiva en el cual de modo rápido y económico logra la solución de conflictos suscitados entre los sujetos que intervienen en las relaciones laborales.

La negociación colectiva no ha de perderse nunca de vista que este proceso de negociación debe ser asertiva en su forma de realizarse a efecto de superar los puntos conflictivos.

Es necesario dar a conocer la negociación colectiva como un medio para la solución de conflictos debido a que los cambios económicos, sociales merecen mayor atención de las que se le ha venido prestando ya que las mismas afectan la economía de una nación como lo es el trabajo, con lo cual lo que se pretende no es lograr un ordenamiento laboral perfecto si no que se satisfagan los requerimientos de justicia en la relación laboral.

A efecto de que se establezca una comunicación constante entre las partes como un respeto de estricta observancia de los pactos y convenios a efecto de resolver sus conflictos en la forma más justa y adecuada a modo de que no exista una lucha de clases si no que exista solamente una negociación para satisfacer sus necesidades.

Es ilógico pensar que en un sistema jurídico no existan conflictos los cuales hasta cierto punto son inevitables en virtud de la actividad que se realizan las cuales se pueden originar por una infinidad de causas por lo que no queda alternativa que reconocer los hechos y afrontarlos debiendo analizar sus causas para formular las soluciones que se consideren necesarias.

#### 4.4. Exposición de caso concreto y aplicación legal e interpretación del mismo.

Dentro de este contexto es necesario establecer que se darán a conocer dos casos, uno en donde si se pudo entablar en forma efectiva una negociación colectiva y otra donde no lo fue debido a que una de las partes era el mismo Estado de Guatemala.

A. El primero del cual fueron proporcionados los datos por parte de la unidad de mediación y resolución de conflictos de la Procuraduría de los Derechos Humanos, quienes indicaron dentro de su informe de labores de 2007 que agentes habían tomado las instalaciones del núcleo central de reacción de la Policía Nacional Civil, en los días 29 y 30 de abril de 2007.

Dentro de las diligencia de la mediación personal de la Institución del Procurador de los Derechos Humanos se dirigió a las instalaciones del núcleo central de la Policía Nacional Civil, en donde el comisario jefe del distrito central, se aboco a la Procuraduría para solicitar el apoyo en la mediación debido a que los agentes que habían tomado las instalaciones del núcleo central no los dejaban entrar sin la presencia de personal de la Institución del Procurador de los Derechos Humanos.

Al momento que dicha Institución se constituyo en el lugar, los agentes se encontraban con gorros pasamontañas y otros cubiertos de los rostros con toallas, quienes indicaron que necesitaban la presencia de autoridades de la Policía Nacional Civil de alto rango e hicieron las peticiones al comisario, las cuales eran las siguientes:

- 1) Destitución del Comisario jefe de operaciones del núcleo central de reacción, y otros oficiales.
- 2) Se retirara cualquier denuncia con relación al incidente y que no se tomarán represalias de traslados, sanciones sin goce de salario, despidos, bajas y cualquier otro tipo de sanción o represalia que les pudiera afectar, por los hechos.
- 3) Modificar los servicios acorde a los estipulados en la ley de ocho horas de trabajo por ocho horas de descanso.
- 4) Respecto al uniforme que se utilizaba, que los dotarán del equipo necesario e insignias por lo menos cada seis meses, ya que eran ellos los que tenían que comprar dicho uniforme.
- 5) Aumento salarial que se discutiría en relación a las necesidades que se tenían y que se formará una comisión por parte de las Dirección General de la PNC y Ministerio de Gobernación y como intermediarios de esta petición formará parte la Procuraduría de los Derechos Humanos.

Dentro de los logros obtenidos dentro de la negociación es Director General de la Policía Nacional Civil indicó que se comprometía a:

- 1) Retirar al personal que ellos indicaban;
- 2) Mejorar los horarios de servicios que tenían en ese momento;

- 3) Que a las demás peticiones no tenía la facultad de autorizar si no que más bien eran las autoridades jerárquicas superiores y que lo mismo se discutiría por medio de la negociación y en base a la comitiva solicitada.

Entonces los agentes indicaron que se comunicaran con el Director General de la Policía Nacional Civil, para que este ordenara de que se retire cualquier denuncia con relación a este incidente y que no se tomen represalias de traslados, sanciones sin goce de salario, despidos, bajas y cualquier otro tipo de sanción o represalia, que les pueda afectar, por estos hechos.

Por lo que el Director General de la Policía, dio instrucciones para que no se tomará ninguna represalia en contra de los agentes, además el Director de la Policía pidió que le comunicaran vía telefónica al representante de la Procuraduría de los Derechos Humanos quien le explicó las peticiones que los agentes hacían; a lo cual el Director de la PNC le indicó que no había problema en cuanto a las sanciones o denuncias en contra de estos agentes que tomaron las instalaciones y los demás puntos se tratarían en una comisión que se formaría mas adelante.

Dentro del resultado de negociación que se llevó a cabo por la Institución del Procurador de los Derechos Humanos, estos informaron que:

- a) Que en el acta suscrita no se estipula ninguna fecha de cumplimiento de lo acordado entre los agentes subordinados y las autoridades del Núcleo, ya que dicha acta iba ser entregada al Director General de la Policía Nacional Civil para ser analizada;

- b) No se presento ninguna autoridad superior por parte de la Policía Nacional Civil, o del Ministerio de Gobernación;
- c) Por la intervención de la Procuraduría de los Derechos Humanos, se logro ingresar a las instalaciones del Núcleo Central de la Policía Nacional Civil, para poder mediar entre autoridades y agentes que tenian tomadas las instalaciones;
- d) La mayoría de agentes denunció que son victimas de malos tratos y que los oficiales abusan de la autoridad que tienen, obligándolos a cumplir horarios de 5 de la mañana a 8 de la noche, por lo que este fue uno de los motivos que los obligo a tomar estas medidas;
- e) Los agentes subordinados dejaron entre ver que las peticiones que hacen es un derecho que tienen de manifestar sus inconformidades;
- f) Las condiciones en que viven los agentes del Núcleo central dentro de las instalaciones son bastante precarias, las camas están en mal estado al igual que las colchonetas, así como los servicios sanitarios;
- g) Solicitaron que la Procuraduría de los Derechos Humanos este pendiente de las soluciones que las autoridades estén dando para resolver sus peticiones hechas;

Como resultado de dicha negociación se puede establecer que la efectividad de la negociación para evitar conflictos de mayor magnitud es de suma importancia, ya que la

aplicación de la misma permite el resguardo de los derechos laborales y busca de forma alternativa poder mejorar las condiciones laborales que devengan para ambas partes.

Por otra parte de suma importancia es poder indicar que la utilización de las mesas de negociación permite de manera directa poder mejorar las condiciones de igualdad en cuanto a la justicia laboral, ya que el fomento la divulgación y la promoción de este tipo de instrumentos que tienen su fundamento en varias normativas nacionales e internacionales conlleva a una serie de ventajas en materia laboral, entendiéndose nuevamente que estos beneficios o ventajas son para las partes que tienen la necesidad de entablar la negociación.

#### **4.4. Propuesta y comentario**

Debemos advertir, que el resultado de la negociación colectiva, no se limita no obstante por su fundamental finalidad a la fijación de nuevas condiciones de trabajo; en la misma se ubican numerosas cláusulas que igualmente revisten importancia.

El contenido de la convenciones colectivas puede afirmarse que sirve como ordenador de la relaciones en la empresa. “Para Krotoschi se trata de “verdaderos códigos minuciosamente elaborados de la profesión o actividad”<sup>41</sup>. El contenido de la convención, se refiere al conjunto de preceptos incluidos en la misma forma, o sea alude a las cláusulas o articulado.

---

<sup>41</sup> Krotoschín, Ernesto. Manual de derecho del trabajo. Pág. 218.

La mayoría de autores están de acuerdo con que el contenido de la convención se divide en: Normativo y obligacional.

Puede sostenerse que negociar colectivamente es uno de los derechos humanos fundamentales y que por ello todos los trabajadores deberían poder ejercerlo, pero lamentablemente son muchos los que hasta ahora no se benefician de la negociación colectiva y vale la pena averiguar por qué medida ello ocurre.

Hay dos tipos de obstáculos, unos naturales y otros artificiales. El obstáculo natural más importante es la inexistencia de un empleador; en los países en desarrollo hay millones de trabajadores que no tienen a nadie con quien negociar, salvo en algunos casos el comerciante que les compra las cosechas u otras cosas que producen. En una cooperativa, los únicos que tienen la posibilidad de negociar son los empleados y obreros que la cooperativa ocupa, su número es relativamente pequeño. Otro obstáculo natural bastante serio puede ser la ausencia del empleador, el cual, si posee, por ejemplo, una explotación agrícola, pero vive en la ciudad, puede no ver prácticamente a las personas que emplea, y si no autoriza a un administrador de su confianza a negociar en su nombre, poco es lo que los trabajadores pueden hacer al respecto.

Cada día se tiene mayor conciencia de la importancia que reviste para la política económica y social el sector denominado "informal" o "no estructurado", que abarca a todos aquellos que trabajan en forma independiente o escala muy pequeña, con muy poco capital o casi ninguno, como los que venden refrescos en las calles o carreteras, los artesanos que trabajan solo con materiales de desecho, los lustradores y los

llamados "vendedores callejeros". Todas estas personas, muy numerosas en los países en desarrollo, como en el caso de Guatemala, quedan fuera del campo de la negociación colectiva.

"Como obstáculos artificiales pueden citarse la negativa de un empleado a reconocer a un sindicato o a la prohibición por ley de negociar colectivamente. Podrían darse muchos ejemplos; es muy corriente que el segundo obstáculo exista para los trabajadores del sector público. Otro obstáculo surge cuando un sindicato tiene tan pocos afiliados y recursos tan escasos de toda índole que simplemente no están en condiciones de negociar."<sup>42</sup>

Para comprender como funciona la negociación colectiva, hay que conocer los distintos niveles a que se lleva a cabo. También sobre este punto la práctica varía de un país a otro. En algunos las negociaciones se encuentran muy centralizadas, mientras que en otros solo se realizan a nivel de empresa; entre estos dos extremos hay una extensa gama de modalidades intermediarias.

Los países en que las negociaciones están centralizadas son relativamente pocos, pero su experiencia merece ser estudiada. Esta práctica es común en los países escandinavos y un buen ejemplo de ella es el acuerdo básico entre la Federación Central de Empleadores y la Confederación Nacional de Noruega, que data e 1935 y cuyo verdadero origen debe buscarse en el muy difícil periodo que habían conocido las relaciones de trabajo en el país en el curso del decenio precedente. El acuerdo nació,

---

<sup>42</sup> O.I.T. Manual de educación obrera. Op. Cit. Pág. 6

pues, de una experiencia nacional, así como de la comprensión de que un sólido entendimiento entre las organizaciones centrales de los empleadores y de los trabajadores podía favorecer la estabilidad económica y social. Esta sigue siendo todavía su finalidad, aunque el documento de 1935 ha sido objeto de modificaciones. La más importante de éstas guarda relación con lo que los trabajadores denominan <democracia laboral>, es decir su participación en la adopción de las decisiones que afectan a la empresa en la que trabajan. Se afirma que la gran ventaja del acuerdo básico es que proporciona un sólido fundamento para las relaciones entre los diferentes empleadores y los sindicatos con los que negocian, reduciendo así las posibilidades de conflicto. El acuerdo pasa a constituir automáticamente la primera parte de toda organización nacional de los empleadores y representantes de sindicatos. Entre otras cosas, el acuerdo dispone que los empleadores y los trabajadores tendrán derecho a organizarse y negociar colectivamente, y que, durante el periodo de vigencia de un convenio colectivo, todo conflicto que surja deberá ser resuelto mediante la negociación o, si esta fracasa, deberá someterse al tribunal del trabajo. Las huelgas, los cierres patronales y otras formas de acción directa quedan prohibidos durante tal periodo (lo cual no significa, por supuesto, que nunca ocurran).

En realidad, el acuerdo básico es mucho más complicado de lo que podría inferirse de lo que se acaba de decir; de hecho tiene más de 50 artículos y se refiere a asuntos como las funciones y derechos de los delegados sindicales, la concesión de licencias para delegados sindicales, la entrega de certificados de trabajo, el cometido de los comités de empresa y la formación y el perfeccionamiento profesional de los empleados y trabajadores lleva a cabo periódicamente negociaciones centralizadas sobre salarios y

otras cuestiones de importancia. Posteriormente se realizan negociaciones a nivel local, pero se entiende que estas deben ajustarse al acuerdo nacional, salvo por lo que atañe a las asignaciones especiales y a otras prestaciones complementarias.

“Solo en contados países existe un sistema de negociaciones colectivas centralizadas parecido al de Noruega. Mucho más común es el sistema diametralmente opuesto, o sea aquel en que se negocia a nivel de empresa. Las razones de que negociar a nivel de empresa sea fácil son manifiestas: los trabajadores pueden reunirse sin dificultad, no se requiere ningún complejo mecanismo de negociación, no hay en principio ningún problema para elegir a los representantes de los trabajadores y existen menos obstáculos para intercambiar opiniones e informaciones, pues para ello no es necesario en particular, viajar. El sistema tiene igualmente ventajas para la parte patronal: en una empresa relativamente pequeña, el peleador puede negociar en persona y con gente que conoce. Cuanto más se alejan las negociaciones del nivel de empresa tanto mayores son las posibles diferencias de puntos de vista entre los representantes de una como de la otra parte y aquellos en cuyo nombre negocian. Parece lógico que los sindicatos de los países en desarrollo prefieran negociar a nivel de empresa, pero también han optado por este sistema algunos de los países más grandes o poblados y más importantes económicos, como lo Estados Unidos y Japón.

Entre ellos están la negociación centralizada por industrias, la negociación regional y la negociación por federaciones de sindicatos, de manera sistemática o sólo en determinados casos. No vale la pena entrar en los detalles de estos diferentes sistemas, que se fueron plasmando en respuesta a necesidades también diferentes.



“Refiriéndonos ahora al conjunto de los sistemas, tres conclusiones parecen imponerse: ninguno de ellos es perfecto, cualquiera de ellos es perfecto, cualquiera de ellos puede ser el más adecuado a las necesidades determinado grupo de trabajadores, y siempre hay que estar dispuesto a introducir cambios si varían las necesidades”.



## CONCLUSIONES

1. Es evidente el bajo nivel de participación de las mujeres en las organizaciones sindicales, hay ramas como la construcción donde dicha participación es casi inexistente. Aquellas federaciones, confederaciones que tienen trabajo organizativo principalmente en el comercio y maquilas, son las que reportan un porcentaje mayor de participación de las mujeres en la actividad sindical.
2. La organización sindical en Guatemala se enfrenta a la problemática que no se encuentra organizado para desarrollar trabajo organizativo en aquellas ramas donde los sindicatos no existen y peor aun en donde las actividades más importantes se encuentre la producción.
3. Una tercera parte de las organizaciones sindicales no están afiliadas a una federación. Esto 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.
4. La aplicación de la negociación colectiva dentro de la justicia laboral tiene un efecto positivo y sus resultados alcanzan y mejoran con ello, al momento de implementarse, las condiciones para la aplicación de determinadas normas a favor de todos los involucrados.



## RECOMENDACIONES

1. Una cuestión que tiene mucha relevancia, es la promoción de acciones que permitan elevar la participación de las mujeres en las actividades sindicales. Esto requiere hacer conciencia al Estado de Guatemala, para que garantice el cumplimiento de justicia social e igualdad plasmados en la Constitución Política de la República de Guatemala.
2. En vista a fortalecer el movimiento sindical, es importante trabajar con las organizaciones ya existentes en la construcción de organizaciones por ramas, y desarrollar trabajo organizativo en aquellas ramas donde los sindicatos no existen, y esto le compete a las personas que son líderes organizando a grupos de trabajadores para velar por sus derechos e igualdad de condiciones
3. Las discusiones de problemáticas comunes 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, y dicha tarea compete a los dirigentes sindicales y comités que dentro del sindicato tienen esa facultad.
4. Para mejorar la aplicación de la negociación colectiva es necesaria la buena y efectiva aplicación de la legislación vigente y así como también la creación de normas que les compete al Congreso de la Republica de Guatemala para



brindar una eficaz negociación sin discriminación e igualdad de condiciones y mejorar las condiciones laborales favoreciendo a todos los involucrados.



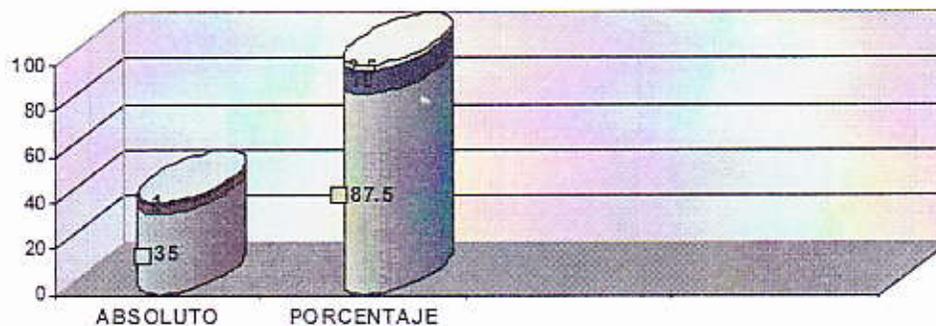
ANEXO

## ANEXO ÚNICO

### UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA PRESENTACIÓN DE DATOS FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

1. ¿Piensa usted que la utilización de la negociación colectiva en conflictos en materia laboral es efectivo para una justicia práctica?:

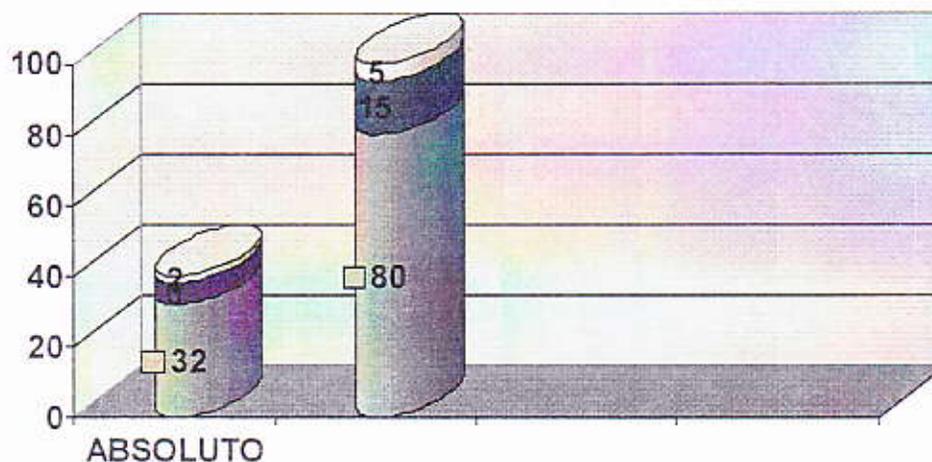
Alternativa	Valor	Porcentaje
SI	20	80%
NO	05	20%
NO CONTESTARON	00	00%
<b>TOTALES</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>



**INTERPRETACIÓN.** De la población encuestada de 25 entrevistados que representan el 100% de la muestra; 20 de ellos que representan el 80% indicaron que la utilización de la negociación colectiva en conflictos en materia laboral es efectivo para una justicia práctica; 05 personas más que representan el 20% de nuestra muestra señalaron que ello no es así.

2. ¿Considera usted que la ley en materia laboral en cuanto a su vigencia y su aplicación tiene un abismo que no permite que los sindicatos sean controlados en cuanto su acción en beneficio de los trabajadores sino por intereses particulares?:

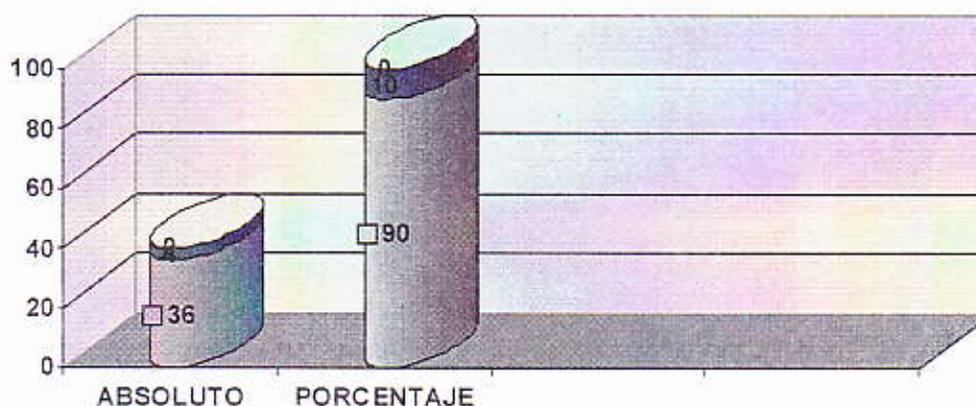
Alternativa	Valor	Porcentaje
SI	22	88%
NO	03	12%
NO CONTESTARON	00	00%
<b>TOTALES</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>



**INTERPRETACIÓN.** De la población encuestada de 25 personas que representan el 100% de la muestra; 22 de ellas que representan el 88% indicaron que la ley en materia laboral en cuanto a su vigencia y su aplicación tiene un abismo que no permite que los sindicatos sean controlados en cuanto su acción en beneficio de los trabajadores sino por intereses particulares; 03 personas más que representan el 12% indicaron que no es así.

3. ¿Considera usted que en Guatemala el derecho laboral no es tutelar de los trabajadores y que en materia de negociación colectiva no se garantiza la finalidad y cumplimiento de sus fines?:

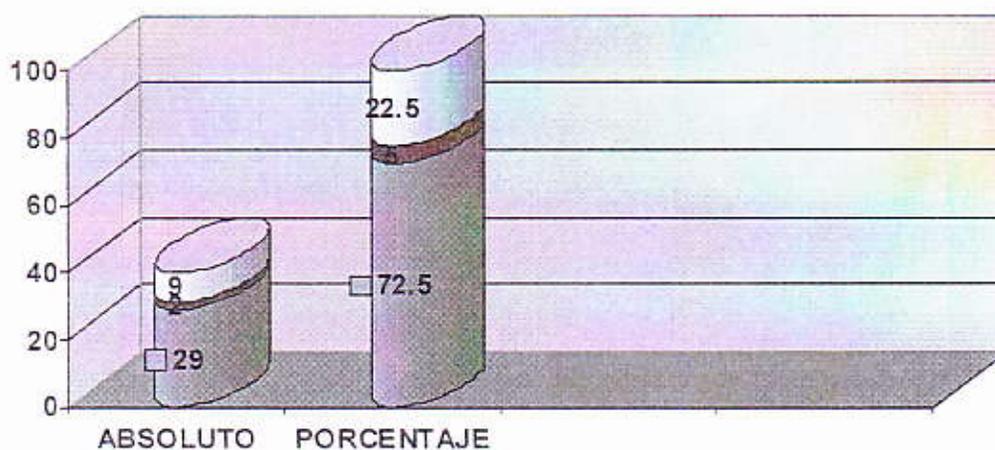
Alternativa	Valor	Porcentaje
SI	20	80%
NO	04	16%
NO CONTESTARON	01	04%
TOTALES	25	100%



**INTERPRETACIÓN.** De la población encuestada de 25 personas que representan el 100% de la muestra; 20 de ellas que representan el 80% de la población indicaron que en Guatemala el derecho laboral no es tutelar de los trabajadores y que en materia de negociación colectiva no se garantiza la finalidad y cumplimiento de sus fines, pero 4 personas más que representan el 16% del total de nuestra muestra consideran que eso no es así; siendo por último que 01 persona no opino sobre la pregunta.

4. ¿Cree que es necesaria la aplicación de la negociación colectiva en conflictos de índole laboral y mejorar con ello las condiciones de justicia laboral?:

Alternativa	Valor	Relativo
SI	25	100%
NO	00	00%
NO CONTESTARON	00	00%
<b>TOTALES</b>	<b>25</b>	<b>100</b>



**INTERPRETACIÓN.** De la población encuestada de 25 personas que representan el 100% de la muestra; 25 de ellas que representan el 100% indicaron que es necesaria la aplicación de la negociación colectiva en conflictos de índole laboral y mejorar con ello las condiciones de justicia laboral.



4



## BIBLIOGRAFÍA

- ALFONZO GUZMÁN, Rafael J. **Nueva didáctica del derecho de trabajo**. 5ta ed., Caracas Venezuela: Ed. V.C.V. 1987.
- ALONSO OLEA, Manuel. **El concepto del convenio colectivo**, en Estudios en memoria a De Ferrari, Montevideo: (s.e), 1973.
- ASOCIACIÓN PROFESIONAL Y CONVENIOS COLECTIVOS. **Derecho colectivo de trabajo y derecho individual**. Ed. Desalma. 1973.
- BRICEÑO, Alberto. **Manual de derecho de trabajo**. México D.F: Ed. La Fuente, 1988.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario Jurídico Elemental**, Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 2000.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. (s.l.i): Ed. Heliasta. S.R.L. tomo II (s.f).
- CALDERA RODRÍGUEZ, Rafael Antonio. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires Argentina: Ed. Atenea, 1957.
- CARNELUTTI, F. **Teoría del regolamento collettivo di lavoro, Padova**, 1936, citado por Villavicencio Ríos, Alfredo, Los Acuerdos Marco Sobre la estructura de la Negociación Colectiva, Naturaleza Jurídica, eficacia, contenido, Granada: Ed. Comares, 1998.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo**. Guatemala: Ed. Orión. (s.f).
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano**. Decimocuarta edición, S.A. Tomo I. México: Ed. Porrúa, 1999.
- ESPINOSA, Justiniano. **El sindicalismo en Colombia** en Revista Jeveriana número 475, Junio: (s.e), 1981.
- FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Guatemala: Ed. Fénix, 2004.
- FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Manual del derecho procesal de trabajo**. 4ta ed. Guatemala: Ed. Fénix. 2007.
- GÓMEZ VALDEZ, Francisco. **Derecho procesal del trabajo**. Perú: Ed. San Marcos, 1998.



- GRISOLÍA, Julio Armando. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**, Buenos Aires, Depalma: (s.e) 2011.
- GUERRERO, Euquerio. **Manual de derecho de trabajo**. México: Ed. Porrúa, 2000.
- HUECK Y NIPPERDEY. **Compendio de derecho de trabajo**. Madrid: Ed. Revista de Derecho Privado 4, 1963.
- KAHN-FREUND, Otto. **Trabajo y derecho**. Madrid: Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987.
- LEWIS A., Coser. **Las funciones del conflicto social**. México: Ed F.C.E. 1989.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Guatemala: Ed. responsable: Gustavo Lapola. Febrero 2008.
- NEVZALI, Mario. **El derecho del trabajo, su aplicación y sus tendencias**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Astred, 1983.
- OCÉANO. **Sistemas método integral. Diccionario enciclopédico**. Barcelona, España: Ed. Océano. (s.f).
- OIT. **Dialogo social organización obrera las negociaciones colectivas**. (s.e) 1996-2001.
- OIT GINEBRA. **Manual de educación obrera, las Negociaciones Colectivas**. (s.e).
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1981.
- PIC, Paúl. **Traité élémentaire de la législation industrielle**, 6a. ed., París: Ed. Arthur Rousseau Editeur, 1930.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Ajuste económico y política laboral**. Centro de Estudios Regionales Andinos, San Bartolomé de las Casas: Ed. Hardcover.
- RAMÍREZ, Gronda. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires Argentina: Ed. Heliasta, 1980.
- SANDOVAL, Oswaldo. **La ley procesal del trabajo**, Chile: Ed. Editor, 1996.
- SÁNCHEZ, Ricardo. **La huelga. Luchas de la clase trabajadora en Colombia**. Bogota Universidad Nacional de Colombia: (s.e), 2009.
- STEPHEN P. Robbins. **Comportamiento organizacional. 10ª edición**. México: Ed. Pearson educación, 2004.



VALDEZ DAR-RÉ, Fernando. **Relaciones laborales**, Negociación colectiva y pluralismo social. Madrid: Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1996.

VALDEZ DAR-RÉ, Fernando. **Crisis y continuidad en la estructura de la negociación colectiva, en Relaciones Laborales, negociación colectiva y pluralismo social**. Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1996.

VALDEZ DAL-RÉ Y VILLAVICENCIO RÍOS. Alfredo. **La estructura de la negociación colectiva: bases conceptuales y análisis del caso peruano**. (s.e).

VALENZUELA HERRERA, Augusto. **Principios y derechos fundamentales del trabajo en Guatemala: Teoría y práctica**. Gaceta 11. Guatemala: (s.e), 2005.

WALKER LINARES, Francisco. **Nociones elementales de derecho del trabajo**. Ed. Nascimento. 1956

### **Legislación**

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

**Ley del Organismo Judicial**, Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala.

**Código de Trabajo**. Decreto 14-41 del Congreso de la República de Guatemala.

**Declaración Universal de Derechos Humanos**. Organización de Naciones Unidas, 1,948.