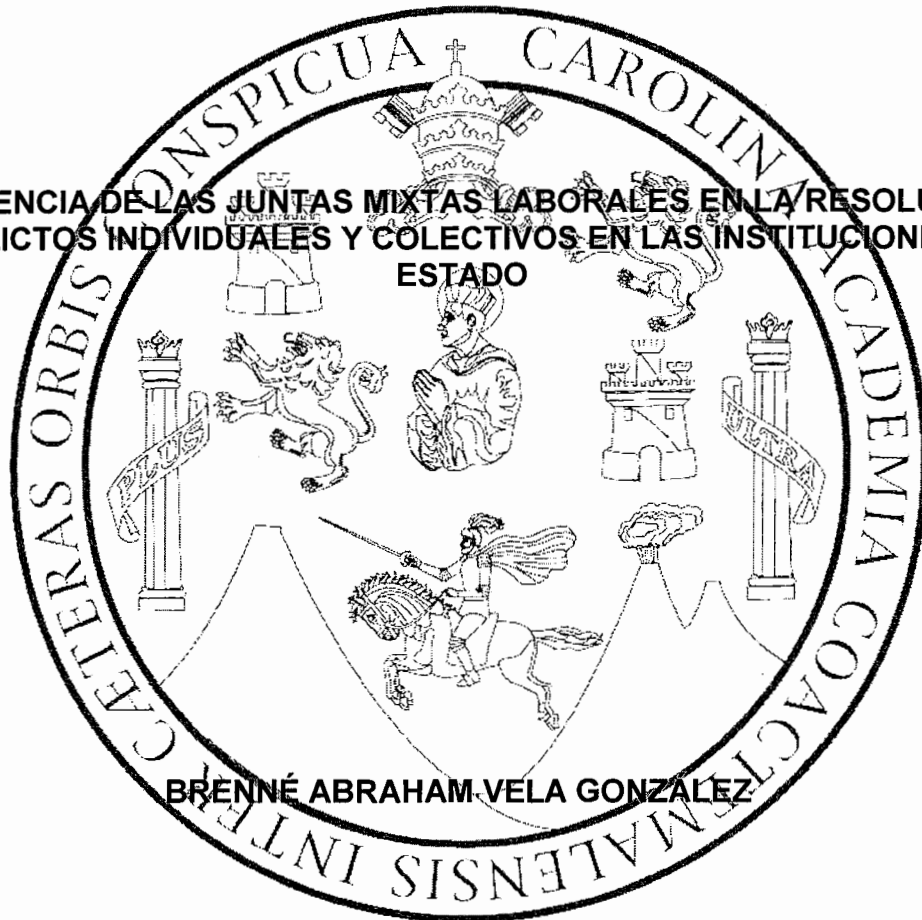


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**LA INCIDENCIA DE LAS JUNTAS MIXTAS LABORALES EN LA RESOLUCIÓN DE
CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS EN LAS INSTITUCIONES DEL
ESTADO**



BRENNÉ ABRAHAM VELA GONZALEZ

GUATEMALA, MARZO 2013

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

**LA INCIDENCIA DE LAS JUNTAS MIXTAS LABORALES EN LA RESOLUCIÓN DE
CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS EN LAS INSTITUCIONES DEL
ESTADO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

BRENNÉ ABRAHAM VELA GONZÁLEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, marzo de 2013

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.	Luís Fernando López Díaz
VOCAL IV	Br.	Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V	Br.	Rócael López González
SECRETARIA	Licda.	Rosario Gil Pérez

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

Primera fase:

Presidente:	Lic.	Carlos de León Velasco
Vocal:	Lic.	Gamaliel Sentés Luna
Secretario	Lic.	Rodolfo Celis López

Segunda fase:

Presidente:	Lic.	Marco Tulio Escobar Herrera
Vocal:	Licda.	Maryflor Irungaray López
Secretaria:	Licda.	Mirza Irungaray López

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. German Ambrosio Alvarado López

Abogado y Notario

15 calle 15-61 zona 1

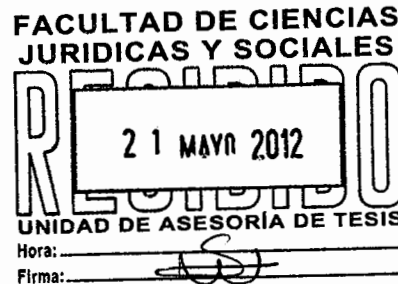
Colegiado No. 6678

Gerarva65@gmail.com



Guatemala, 21 de mayo de 2012.

M.A. Luis Efraín Guzmán Morales
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad.



M. A. Guzmán Morales:

De conformidad con el nombramiento emitido oportunamente por esa jefatura en la que se dispone nombrar al suscrito como **ASESOR DE TESIS** del estudiante **BRENNÉ ABRAHAM VELA GONZÁLEZ** y para lo cual emito el siguiente **DICTAMEN**:

- A. El postulante presentó el tema **“LA INCIDENCIA DE LAS JUNTAS MIXTAS LABORALES EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS EN LAS INSTITUCIONES DEL ESTADO”**.
- B. El trabajo de investigación realizado mediante los métodos inductivo y deductivo y técnica de investigación documental, ha sido cuidadosamente analizado y al que se le hicieron sugerencias y recomendaciones, mismas que el estudiante aceptó y corrigió.
- C. Para la realización del tema se ha utilizado bibliografía actualizada y legislación vigente, que sirvieron de base para realizar un análisis de dicho estudio.
- D. Las conclusiones y recomendaciones se encuentran acorde con el contenido del estudio, y en sí la redacción del trabajo de mérito cumple con lo requerido por el respectivo normativo de tesis.
- E. Estimo que el enfoque que presenta el sustentante en relación al tema propuesto es correcto, adicionalmente a la investigación del tema que se realizó, dando de esa cuenta un aporte eminentemente jurídico científico, en relación al estudio sobre la necesidad de que existan Juntas Mixtas Laborales dentro de las Instituciones del Estado, toda vez que son organismos compuestos por representantes de los trabajadores, patronos y el Estado, y de esa manera se cumple con el mandato regulado en el artículo uno del Código de Trabajo con el solo propósito de que

Lic. German Ambrosio Alvarado López

Abogado y Notario

15 calle 15-61 zona 1

Colegiado No. 6678

Geralea65@gmail.com




resuelvan conflictos laborales de carácter individual, ya que los de carácter colectivo el Código de Trabajo regula las instituciones para la resolución de esa clase de conflictos; por lo que la investigación representa algo innovador al estudio del Derecho Laboral.

- F. La asesoría practicada al trabajo de tesis presentado por el estudiante VELA GONZÁLEZ, puede concluirse en que el contenido del mismo se ajusta a los requisitos exigidos por las disposiciones correspondientes a la elaboración del trabajo de tesis, contenidas en el artículo 32 del Normativo de elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.
- G. En conclusión y en virtud de haberse satisfecho las exigencias del suscrito asesor derivadas del análisis del trabajo y por las razones anteriormente expuestas considero: que el trabajo presentado por el alumno **BRENNÉ ABRAHAM VELA GONZÁLEZ**, debe continuar su trámite, a efecto se le nombre **REVISOR DE TESIS** con mi **DICTAMEN FAVORABLE**.

Sin otro particular me suscribo, con muestras de mi más alta consideración y estima.

Atentamente,


Licenciado
German Ambrosio Alvarado López
ABOGADO Y NOTARIO



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, siete de junio de dos mil doce.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **JUAN RODOLFO MÉNDEZ GIRÓN**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **BRENNE ABRAHAM VÉLA GONZÁLEZ**, CARNE NO. **8911356** Intitulado: **“LA INCIDENCIA DE LAS JUNTAS MIXTAS LABORALES EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS EN LAS INSTITUCIONES DEL ESTADO.**

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”.

LIC. CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



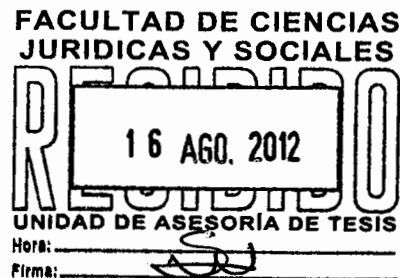
cc.Unidad de Tesis
CEHR/iycr

Lic. Juan Rodolfo Méndez Girón
Abogado y Notario
Colegiado No. 6707



Guatemala, 15 de agosto de 2012.

Dr. Boanerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad.



Dr. Mejía Orellana:

En atención a la providencia de esa jefatura, en la que se me notifica el nombramiento como Revisor de Tesis del Bachiller BRENNÉ ABRAHAM VELA GONZÁLEZ y oportunamente proceder a emitir el Dictamen correspondiente; habiendo revisado el trabajo encomendado, me permito emitir el siguiente:

DICTAMEN:

- a. El trabajo de tesis se intitula "LA INCIDENCIA DE LAS JUNTAS MIXTAS LABORALES EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS EN LAS INSTITUCIONES DEL ESTADO".
- b. El tema que investigo el Bachiller BRENNÉ ABRAHAM VELA GONZÁLEZ, es un tema actual para quien gusta de conocer el Derecho, en especial sobre el Derecho Laboral, siendo el tema investigado un aporte jurídico científico con relación al estudio sobre LA INCIDENCIA DE LAS JUNTAS MIXTAS LABORALES EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS EN LAS INSTITUCIONES DEL ESTADO en el Derecho Laboral. Para la realización del tema se ha utilizado bibliografía bastante actualizada, que sirvió de base para realizar el análisis jurídico-doctrinario de dicho estudio.
- c. Durante el tiempo de investigación realizado mediante los métodos inductivo y deductivo, técnicas de investigación documental y de campo, ha sido cuidadosamente analizado, al que se le hicieron sugerencias y recomendaciones mismas que el estudiante aceptó y corrigió, así también, el contenido de la investigación que es un gran aporte al estudio del Derecho Laboral.
- d. Las conclusiones y recomendaciones están acorde y se relacionan con el contenido de la tesis, llenan su cometido, por ser un aporte al conocimiento del Derecho Laboral.

Lic. Juan Rodolfo Méndez Girón
Abogado y Notario
Colegiado No. 6707



- e. De manera personal me encargué de revisar el trabajo realizado por el estudiante bajo los lineamientos de todas las etapas correspondientes al proceso de investigación científica, aplicando para el efecto los métodos y técnicas apropiados y anteriormente anotados para la resolución de la problemática esbozada, con lo cual se comprueba la hipótesis, la cual determina la importancia de las Juntas Mixtas Laborales en la resolución de Conflictos Individuales y Colectivos en las instituciones del Estado.
- f. En virtud de lo anterior concluyo informando a usted, que procedí a revisar el trabajo encomendado y me es grato:

OPINAR:

- I) Que el trabajo revisado cumple con los requisitos legales, en especial del Artículo 32 del Normativo de elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.
- II) Que resulta procedente emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Con las muestras de mi respeto, soy de usted su deferente servidor.

Atentamente,

Lic. Juan Rodolfo Méndez Girón
Abogado y Notario
Colegiado 6707



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 29 de enero de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante BRENNÉ ABRAHAM VELA GONZÁLEZ, titulado LA INCIDENCIA DE LAS JUNTAS MIXTAS LABORALES EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS EN LAS INSTITUCIONES DEL ESTADO. 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/iyr.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS: Por ser mi salvador y señor, el camino, la verdad y la vida.
- A MIS PADRES: Carlos Humberto Vela Chinchilla (+), Margarita González Ibarra, a quienes después de Dios, les agradezco, la vida y ese triunfo alcanzado.
- A MI ESPOSA: Lesbia Janeth García de Vela, por ser mi compañera en esta hermosa odisea que es la vida.
- A MI SUEGRA: Marilu López, gracias por sus oraciones y cariño.
- A MIS HIJAS: Tania, Waleska y Margareth, fruto del amor.
- A MI HERMANOS: Rubén Darío y Kyra Esmeralda, por brindarme su apoyo.
- A MIS ABUELOS: Miguel Ángel González Orozco (+), Martha Ibarra (+), Ángel María Vela Álvarez (+) y María Teresa Chinchilla de Vela (+), por sus sabios consejos.
- A MIS TÍOS: Con aprecio y cariño.
- A MIS AMIGOS: Gracias por compartir sus conocimientos y amistad.
- A: LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

EN ESPECIAL:

LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES





ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i
CAPÍTULO I	
1. Las negociaciones colectivas.....	1
1.1 El derecho de trabajo.....	1
1.2 El derecho colectivo de trabajo.....	3
1.3 Naturaleza jurídica del derecho colectivo de trabajo.....	4
1.4 Las negociaciones colectivas.....	6
1.4.1 Historia de las negociaciones colectivas.....	6
1.5. Definición de negociación colectiva.....	10
1.6 Tipos de negociaciones colectivas.....	14
CAPÍTULO II	
2. Los conflictos laborales.....	15
2.1 Definición de conflicto.....	15
2.2 El conflicto colectivo laboral.....	17
2.3 Clasificaciones doctrinarias de los conflictos del trabajo.....	18
2.4 Los medios de solución de conflictos	22
CAPÍTULO III	
3. Marco jurídico vigente para la resolución de los conflictos laborales en el caso del Estado.....	31



Pág.

3.1 Nacional.....	31
3.2 Internacional.....	43

CAPÍTULO IV

4. La junta mixta laboral como una institución autónoma para la resolución de los conflictos laborales individuales y colectivos en las instituciones del Estado y la necesidad de su creación en el ordenamiento jurídico guatemalteco laboral.....	79
4.1 Aspectos considerativos.....	79
4.2 Las juntas mixtas laborales.....	80
4.3 La realidad guatemalteca en relación a las juntas mixtas laborales.....	81
4.4 Características de las juntas mixtas.....	83
4.5 Principios que las fundamenta.....	84
4.6 Marco jurídico de las juntas mixtas.....	87
4.6.1 El Decreto 165 reglamento elaborado por el ejecutivo Estatal sobre las relaciones laborales entre el gobierno del Estado y sus trabajadores de seguridad pública.....	88
4.6.2 El Decreto número 1-87 del Congreso de la República de Guatemala que regula la Ley de Servicio Municipal.....	95
4.6.3 Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Ministerio de Finanzas Públicas.....	101



Pág.

4.7 Análisis de la legislación nacional con la comparada.....	103
4.8 Bases para el establecimiento de un marco normativo que regula las juntas mixtas en la resolución de conflictos laborales individuales y colectivos en las instituciones del Estado.....	105
CONCLUSIONES.....	113
RECOMENDACIONES.....	115
ANEXOS.....	117
BIBLIOGRAFÍA.....	121



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se elabora no sólo con el propósito de dar cumplimiento a uno de los requisitos que se exigen en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sino también por el interés que evidenció en quien escribe acerca de la problemática que se atraviesa actualmente con el funcionamiento y organización de los sindicatos y demás organizaciones de trabajadores, y la poca o nula posibilidad de los trabajadores, especialmente del sector público, con lo restringido de las normas, de propiciar cambios que conlleven mejores condiciones de trabajo.

La justificación de la presente investigación es que la norma que regula estos aspectos, establece que se debe agotar todos los procesos de conciliación, incluso obliga al arbitraje en los conflictos laborales de las instituciones con servicios que se consideran esenciales, sin embargo, también se analiza la otra cara de la moneda, con relación a la falta de credibilidad y confianza que han inspirado algunos sindicatos de trabajadores, especialmente por el actuar de sus dirigentes, aunque si bien es cierto, que la institución como tal se conserva, pues el espíritu de los sindicatos es loable y contribuye a no conculcar los derechos laborales por parte de los patronos.

Teniendo presente siempre la hipótesis establecida en el plan de investigación la cual establece que existe desprotección de los trabajadores del Estado cuando existen limitaciones legales en el ejercicio de sus derechos a huelga en caso de conflictos laborales individuales o colectivos, y la inexistencia de la junta mixta laboral como sucede en otras legislaciones del mundo.



Siendo el objetivo establecer la importancia que tiene que el Estado contribuya a fortalecer a las organizaciones de trabajadores especialmente los públicos derivados de la naturaleza de sus funciones, la necesidad de que se cree la junta mixta laboral, como sucede en otras legislaciones, haciendo las propuestas de bases a través del presente trabajo de investigación.

Con base a lo antes indicado, la presente investigación se compone de cuatro capítulos estableciendo en el capítulo I, que son las negociaciones colectivas iniciando con el conocimiento del derecho de trabajo, el derecho colectivo del trabajo y la historia de la negociación colectiva; en el capítulo II, se refieren los temas de los conflictos laborales tanto individuales como colectivos; el capítulo III, establece el marco jurídico vigente para la resolución de los conflictos laborales en el caso del Estado y el capítulo IV, se da a conocer a la junta mixta laboral como una institución autónoma para la resolución de los conflictos laborales individuales y colectivos en las instituciones del Estado y la necesidad de su creación en el ordenamiento jurídico guatemalteco laboral.

Para realizar la presente investigación utilice el método analítico, el sintético y el estadístico y las principales técnicas de investigación tales como las bibliográficas, documentales en cuanto al material que se recopiló para el desarrollo de la investigación, así mismo por la naturaleza del trabajo, aplique las técnicas jurídicas para la interpretación de la legislación.

Esperando que la presente investigación cumpla con su objetivo que es fortalecer a las organizaciones de trabajadores especialmente los servidores públicos, proponiendo la necesidad que se cree la junta mixta laboral a nivel municipal y departamental.



CAPÍTULO I

1. Las negociaciones colectivas

Antes de abordar el tema de los conflictos colectivos, necesariamente, se tiene que establecer previamente aspectos fundamentales relacionados con el derecho colectivo de trabajo para que se establezca un marco jurídico doctrinario de las negociaciones colectivas, que se derivan precisamente de los conflictos de trabajo que se generan en forma individual y colectiva. Al tratar de darle un sentido concreto y establecer una limitación a esta rama del derecho, se encuentra que existe una diversidad de definiciones respecto al derecho de trabajo, derecho colectivo de trabajo; esto se debe a sus aspectos característicos como lo son sus límites, su autonomía y su denominación, por lo que es necesario para establecer una definición que se base concretamente en los fines principales que la misma persigue, que de acuerdo con la doctrina son el político, el económico y el jurídico.

1.1 El derecho de trabajo

La doctrina establece que las definiciones que se fundamentan en el carácter político del derecho laboral, concluyen que el derecho de trabajo se basa en un conjunto de teorías, normas y leyes que tienen como finalidad la protección a la clase trabajadora y así mejorar sus condiciones económicas sociales. Esto es un concepto que carece de otros elementos que contiene el derecho de trabajo pero que establece una de las

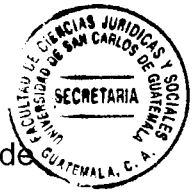


finalidades que el Código de Trabajo contempla, el inciso “a” del considerando tercer que establece: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

De acuerdo a lo anterior, el derecho de trabajo se define como “Un conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social del trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre partes que concurren a él y con la colectividad en general como mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales... no se adopta la palabra trabajo en el sentido de factor de producción sino como hecho social en el cual uno de esos factores se incorpora a los otros para producir”. Esta definición, al igual que otras que definen al derecho de trabajo desde la perspectiva de un regulador de la actividad laboral, basándose únicamente en el carácter económico del derecho, no puede ser aceptada como una definición absoluta del derecho laboral, debido que descarta otros aspectos de igual importancia para el derecho de trabajo como es el ético, el moral y el jurídico que quizás sea tan fundamental en el presente como el económico.

Desde el punto de vista jurídico los doctrinarios han establecido que: “Derecho de trabajo es un conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo”,¹ por lo que al parecer esta teoría ha definido al derecho de trabajo desde el aspecto de normas y principios reguladores de la relación contractual del

¹ Pérez, Botija, citado por Guillermo Cabanellas, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, Tomo II, Editorial Heliasta, S.R.L. Buenos Aires, 1979. Pág.604



trabajo y de la relación laboral que entre ellos se produce. Al parecer, se puede establecer que las tendencias de carácter jurídico son las que más se equiparan al concepto tácito que emana del conjunto de artículos que se encuentran en el Código de Trabajo, pero bajo la salvedad que la legislación no sólo se interesa de aspectos jurídicos contractuales y de relaciones laborales, sino que abarca mucho más. En conclusión, luego de haber analizado algunas tendencias doctrinarias del derecho de trabajo, y enfatizando en la finalidad del derecho de trabajo, se puede definir entonces, el derecho de trabajo “como aquél que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, en la forma de prestación de servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.²

1.2 El derecho colectivo de trabajo

De la definición del derecho de trabajo, se puede establecer que es un todo y que tiene por objeto el estudio de los fenómenos y de las normas que rigen las relaciones humanas en cuanto un hombre pone al servicio de otro su energía de trabajo y se le subordina jurídicamente recibiendo a cambio de ello una remuneración. Del resultado de esas relaciones humanas remuneratorias se van formando agrupaciones de trabajadores y de patronos que constituyen verdaderos organismos sociales que reclaman la formulación de normas de conducta específica para cada núcleo que

² Derecho Laboral, **Revista laboral valencia número 3**, Pág. 2, 37 y 433



integran, que comprende una naturaleza distinta y mucho más compleja que el de un ordenamiento regulador de obligaciones y derechos entre las partes de la relación laboral.

El derecho colectivo de trabajo surge del fenómeno de asociación profesional, agrupación por medio de la cual los trabajadores, en vista que les proporciona más fuerza y eficacia se unen, para la creación de las reglas jurídicas que los trabajadores necesitan para poder expresar sus opiniones, para exigir el cumplimiento de las leyes ya existentes. Tomando en cuenta los puntos anteriores, se puede definir el derecho colectivo laboral como: “La parte del derecho del trabajo que regula el derecho de las asociaciones obreras en sus intereses profesionales y en la empresa, en sus contratos y en sus luchas y conflictos.”³

1.3 Naturaleza jurídica del derecho colectivo de trabajo

No existe un criterio predominante para establecer su naturaleza, ya que en realidad existen dos doctrinas predominantes. Estas dos teorías se diferencian en el punto que una considera al derecho colectivo como derecho privado y la otra como derecho público.

La primera teoría establece que: “Si bien el derecho privado y el derecho colectivo de trabajo presentan distintas características y regulan situaciones distintas, es necesario

³ Cabanellas, Guillermo, **Derecho laboral**, Editorial Claridad, S.A. Argentina, 1989. Tomo III, Pág. 10

reconocer que tales diferencias son aparentes, pues en el fondo existe una estricta vinculación, ya que la actuación de los institutos de carácter colectivo..... Tiene por finalidad última, el mejoramiento de las condiciones laborales para todos y cada uno de los trabajadores integrantes de ellos, es decir, que el derecho privado de trabajo evoluciona y progresa como consecuencia de la mayor actividad y representatividad de los organismos colectivos”.⁴

En contraposición con esta doctrina se sobrepone la teoría que sustenta al derecho colectivo como derecho público la cual se fundamenta en el siguiente supuesto: “el derecho colectivo es un derecho frente al Estado, lo que le otorga el carácter de garantía constitucional y un derecho de una clase social, lo que le atribuye su naturaleza de derecho constitucional y como tal derecho público”.⁵

Del análisis de estas dos teorías se puede concluir que se considera al derecho de trabajo, especialmente en el campo de las negociaciones colectivas, como un híbrido que demuestra un punto ecléctico entre ambas teorías, debido a que hay que recordar que este derecho se desarrolla por medio de negociaciones colectivas de condiciones de trabajo entre sindicato o comité ad hoc y/o patronos, donde el Estado reconoce el carácter de obligatoriedad que dichas disposiciones le otorgan a la generalidad de los trabajadores de una empresa, donde incluso los trabajadores que no acordaron dichas disposiciones se ven obligados y beneficiados; característica que traslada a las negociaciones colectivas del ámbito privado al público.

⁴ De Buen L. Néstor, **Derecho de trabajo**, Séptima Edición, Tomo II, Pág. 552-553

⁵ **Ibíd**, Pág. 553

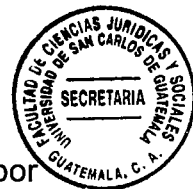
1.4. Las negociaciones colectivas

Varios son los autores que intentan ubicar a las corporaciones romanas, las guildas germanas y los gremios medievales en el proceso del desarrollo del sindicato y en consecuencia el desarrollo de las negociaciones colectivas, posición que otros autores critican y contradicen al establecer que el origen de los pactos o convenios y en consecuencia de las negociaciones colectivas, son resultado de tiempos más recientes. El inicio de la negociación colectiva se sitúa en el siglo XIX, como consecuencia en cierto modo de la propia lucha planteada en el terreno jurídico laboral y de manera más genérica del campo laboral entre el elemento patronal y las organizaciones profesionales obreras.

1.4.1 Historia de las negociaciones colectivas

Las primeras negociaciones colectivas de convenios o pactos se dieron en Francia, en 1884, de conformidad al derecho de coalición y lo establecido en la ley de 1884 que por primera vez le otorgó personalidad jurídica a los sindicatos, provocando que las negociaciones colectivas tuvieran una mayor posibilidad de desenvolvimiento en el campo jurídico.

En el inicio las negociaciones colectivas como los convenios o pactos radicaron sobre las condiciones de trabajo, especialmente lo relativo a los salarios. En esta época la



única forma admitida por el derecho común era la del contrato individual del trabajo, por hallarse prohibidos el derecho de coalición y el de asociación profesional. Una vez el Estado suprime los delitos de coalición y huelga, reconoce a los sindicatos profesionales, se inician las negociaciones colectivas y en consecuencia se establece un régimen jurídico que admite y reconoce los acuerdos colectivos de trabajo.

La contratación colectiva de trabajo, como lo referente a las asociaciones profesionales y al reconocimiento del derecho de huelga, apenas se remonta a las últimas décadas del siglo XIX. De ahí que se afirme que la historia de la negociación colectiva y de las contrataciones colectivas, surge paralelamente con la historia del sindicalismo, ya que ambos fenómenos se encuentran inseparablemente entrelazados.

En su inicio se dice que tanto los convenios y los pactos colectivos de condiciones de trabajo no lograron un desarrollo ni un cumplimiento en la práctica, sino no que fue hasta el inicio del siglo XX donde verdaderamente se logró su pleno desarrollo. Esto se debió a que los patronos no concordaban con la ideología de estas negociaciones, y preferían tratar individualmente con cada trabajador y no con la colectividad. Es esta la causa que tanto la regulación de índole colectiva como la negociación de la misma no se obtuvo sino después de luchas y roces entre ambas partes. Este aspecto hizo que en su inicio las negociaciones colectivas tuvieran como resultado del hecho sindical y de la huelga, establecer verdaderos pactos de paz, entre dos clases contendientes. Las convenciones colectivas de trabajo fueron evolucionando desde su inicio, en donde se constituían negociaciones entre trabajadores y empresarios, hasta fijar condiciones

comunes de trabajo y salario para toda una profesión, aspecto que surge de la práctica de la realidad como una fuente de derecho laboral, ya que la misma se inicia en lo práctico y posteriormente se desarrolla en la legislación.

La legislación adopta la figura de los convenios colectivos luego de que se vuelve evidente la realidad de las mismas al ser éstas plasmadas en varios acuerdos.

Es necesario establecer que las negociaciones colectivas tuvieron en su inicio más desarrollo en la práctica que en la doctrina y en legislación, reducidas una y otra al reconocer una situación de hecho y a tratar de caracterizarlos jurídicamente. Sólo cuando las convenciones adquirieron plenitud surgió este nuevo fenómeno jurídico que había pasado inadvertido durante varias décadas para los doctrinarios del derecho.

El derecho colectivo, como las convenciones y negociaciones de índole colectiva, se desarrollan con la industrialización de las sociedades, ya que las mismas crearon reglas comunes para miles de trabajadores, uniformando sus condiciones de trabajo razón que obliga a la formación de contratos en grupos y normas de general aplicación que se desligan del campo individual para entrar al ámbito colectivo.

Junto con la industria se desarrollan los convenios colectivos de condiciones de trabajo, como consecuencia del orden laboral colectivo, lo que provoca que en los países con mayor desarrollo industrial tengan un mayor incremento de negociaciones colectivas de condiciones de trabajo, que aquellos que son mayoritariamente agrícolas no



industriales. Del hecho que los Estados consideraran que en la convención colectiva de condiciones de trabajo fuera necesaria su intervención por encontrarse sumergidos en los convenios intereses distintos entre trabajadores y particulares, desencadenó el pensamiento y la necesidad de la intervención del Estado limitando de cierta manera algunos puntos en los acuerdos y, además, los encauzó sobre la base de nuevas normas.

Con la puesta en práctica de esta intervención surgieron nuevas figuras jurídicas laborales como los laudos arbitrales, los estatutos profesionales y las sentencias colectivas, expresiones formales de las supuestamente nuevas necesidades jurídicas derivadas de las relaciones colectivas entre patronos y trabajadores.

La negociación colectiva, como la base con que se inicia el siglo XX, constituye una institución que dentro de la ciencia del derecho ha despertado mayor interés en los tiempos actuales, por ser expresión auténtica y genuina de la actividad laboral más fiel a las condiciones económicas sociales que predominan en la sociedad productora, donde se conciertan para regular las relaciones jurídicas entre obreros y patronos. Así, esta figura supera el individualismo histórico al considerar al trabajador como miembro de una comunidad laboral, de una empresa y de una profesión o gremio, para lograr que el derecho colectivo de trabajo tenga su eje o centro, así como su expresión más prometedora, en el convenio colectivo de condiciones de trabajo.

La negociación colectiva evoluciona a tal punto que las condiciones de trabajo en la década de los setenta excedió el campo limitado del convenio colectivo laboral como

todos lo conocemos, para poder abarcar la concentración colectiva con la participación en general de los trabajadores, de los empleadores y en algunos casos del Estado como colaborador, coordinador u orientador. Lo que se buscaba con este cambio era solucionar los problemas que resultaban de la interacción de las partes, ya que para alcanzar el objetivo planteado por la política social se debía decidir a otro nivel, pero no atendiendo a un simple sector de la actividad económica, sino en el ámbito nacional y así apreciar la especial situación de la comunidad en si dentro de él.

1.5. Definición de negociación colectiva

La negociación laboral se ha considerado diferente a cualquier otra negociación, estableciendo que ésta se rige por sus propias normas, lo cual ha sido falso, ya que en la realidad la negociación es una sola, es un género del cual se desprenden una variedad de diferentes negociaciones entre las cuales encontramos la negociación colectiva.

Para poder comprender la naturaleza y los tipos de negociaciones colectivas, se debe definir qué se entiende por negociación. El doctrinario Herber Touzar define la negociación desde un punto de vista genérico como: "Un procedimiento de discusión que se establece entre las partes adversas por medio de representantes oficiales y cuyo objetivo es el de llegar a un acuerdo aceptable para todos".⁶

⁶ Citado por De Buen, L. Néstor, **Ob. Cit**; Pág. 439

Bajo la misma perspectiva se define la negociación como: “La acción de discutir asuntos comunes entre dos partes con el fin de llegar a un acuerdo”.⁷

Estas dos definiciones refieren aspectos generales de una negociación en su sentido general, los cuales deben ser seguidos por las negociaciones de índole colectiva. Una vez establecido lo anterior, se debe proceder a definir que se entiende por negociación colectiva. Entre las definiciones que se pueden citar para definir la negociación colectiva se invoca la dilucidada por la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, que dice: La negociación colectiva es un proceso de adopción de decisiones. Su propósito primordial es llegar a convenir un conjunto de normas que rijan las cuestiones de fondo y de procedimiento de la relación de empleo, al igual que las relaciones entre las partes en la negociación. Además de definir la negociación colectiva establece cuándo procede la misma al establecer lo siguiente: Las negociaciones colectivas no sólo se originan de las discusiones que culminan en un contrato colectivo, según lo defina y reglamente la ley sino, además, todas las formas de trato entre empleadores y trabajadores o entre sus respectivos representantes, siempre y cuando suponga una negociación en el sentido corriente de la palabra.

Esta definición presenta cuatro elementos esenciales de la negociación colectiva laboral que han sido adoptados por la legislación laboral guatemalteca. El primer elemento que se menciona es la característica de ser un proceso para unificar posiciones, factor esencial para la negociación colectiva, ya que la misma es el medio

⁷ De Buen L. Néstor, **Ob. Cit;** Pág. 440.

por el cual los trabajadores y los patronos plantean sus diferencias y tratan de llegar a un acuerdo entre ambos grupos. Este elemento hace relucir los diferentes tipos de negociaciones colectivas existentes, por medio de su análisis se puede establecer la existencia de dos tipos de negociaciones de carácter colectivo:

A) La que busca la regulación de la generalidad de las relaciones laborales; y

B) Las que buscan reglamentar un caso concreto o las solicitudes que le hayan planteado. De estos dos tipos de negociaciones se puede establecer que ambos se encuentran contemplados dentro del derecho de trabajo guatemalteco, que por medio de las partes buscan mejorar, suprimir o modificar las condiciones colectivas de trabajo.

Este elemento se ve reflejado en los Artículos 49, 374 y 375 del Código de Trabajo, en el que el Artículo 49 indica de las negociaciones realizadas por una agrupación sindical al definir al pacto colectivo como: El que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba de prestarse y las demás materias relativas a ésta y en el Artículo 374 lo hace al mencionar las negociaciones por medio de un comité ad hoc o permanente al establecer lo siguiente: Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio de arreglo directo...Al efecto los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes.



El segundo aspecto de la definición de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- se manifiesta en el fin primordial de llegar a establecer un conjunto de normas que regulen las relaciones laborales. Este elemento se ve reflejado en la legislación laboral guatemalteca por medio de la característica de ley profesional que la misma le otorga a las negociaciones, una vez se haya consumado y quedado formalizada la negociación.

El tercer elemento que se extrae de esta definición es el que establece que el pacto colectivo es la culminación de la negociación procedente de la interacción entre un sindicato o comité ad hoc o permanente y uno o varios patronos, aspecto que se encuentra contemplado en el Artículo 49 del Código de Trabajo guatemalteco.

El cuarto y último elemento se desprende de su último párrafo cuando la misma establece que no sólo las discusiones que culminan en un contrato colectivo son susceptibles de ser negociadas de forma colectiva, entendiéndose esto como los pactos colectivos referidos, sino todas las formas de trato entre empleadores y trabajadores que conforman una negociación colectiva. Este aspecto se ve reflejado en la legislación laboral guatemalteca en las negociaciones provenientes entre un comité ad hoc y un patrono, ya que aunque los comités no lleguen a tener la calidad de persona jurídica para negociar condiciones de trabajo, pueden solucionar sus diferencias por medio del proceso colectivo laboral del arreglo directo o de la etapa conciliatoria del mismo, lo que en el sentido de la definición anterior constituye una negociación en el sentido corriente de la palabra.



1.6 Tipos de negociaciones colectivas

La doctrina ha establecido que existen diferentes tipos de negociaciones colectivas dependiendo de la clase de conflictos de trabajo. Se establece que el conflicto de trabajo se puede dividir en dos grandes grupos: a) Conflictos jurídicos y b) Conflictos económicos. Este tema se abordará con más detalle adelante.



CAPÍTULO II

2. Los conflictos laborales

No cabe duda que los conflictos en términos generales, existen desde la misma existencia de la humanidad y de los seres humanos, pues es evidente de que entre unos y otros existen diferencias que pueden provocar discusiones, conflictos, y generar divergencias que necesitan ser resueltas.

2.1 Definición de conflicto

En la época antigua se resolvían los conflictos a golpes, el poder del más fuerte, no había discusión, ni mucho menos intervención de un tercero para conciliar a las partes antagónicas. En el caso del derecho de trabajo, los conflictos se generan entre patronos y trabajadores normalmente, en el ámbito del sector público, esto es mucho más especial, derivado precisamente de la función pública que ejercen tanto jefes como trabajadores, empleados o funcionarios públicos. Para llegar a comprender a fondo las expresiones conflicto de derecho común y conflicto colectivo del trabajo, el cual es el que interesa, y por ello es importante comenzar por determinar el sentido de la palabra “conflicto” desde el punto de vista de varios autores, para así posteriormente se podría determinar en qué consiste el conflicto colectivo laboral o conflicto individual de trabajo. La palabra conflicto se deriva de la voz latina “conflictus”,⁸ que significa

⁸ Diccionario de la real academia española de la lengua, 21 Edición, Pág. 343

combatir y en sentido amplio se entiende como tal, controversia, antagonismo, desacuerdo.

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española aparte de la definición anterior, trae varias acepciones del término conflicto: “lo más recio de un combate, punto en que aparece incierto el resultado de la pelea, combate y angustia de ánimo, situación desgraciada y de difícil salida”.⁹

El Diccionario Enciclopédico del Derecho Usual, por su parte define el término conflicto como: “guerra, lucha, lo más recio e incierto de la batalla, combate o contienda, oposición de intereses en que las partes no ceden, choque o colisión de derechos y pretensiones, situación difícil, caso desgraciado, trance angustioso”.¹⁰

La Organización Internacional del Trabajo –OIT-, usa el término conflicto para indicar: “los que se presentan entre los trabajadores y empleadores a propósito de las condiciones de trabajo”.¹¹

Por su parte el tratadista Américo Pla Rodríguez, refiere que el conflicto de trabajo “Es toda contienda derivada de una relación laboral”¹², esta definición a pesar de ser

⁹ Ob. Cit; Pág. 348

¹⁰ Ob. Cit; Pág. 334

¹¹ El arbitraje voluntario en los conflictos de intereses. Informe de la Organización Internacional del Trabajo. Ginebra 1964. Pág. 4

¹² La solución de conflictos laborales, Estudio Preliminar. Tomo I, Compañía Editográfica Rendón, Pág. 25

simple, es importante por que da cabida a la posibilidad de que el conflicto de trabajo no se presente necesariamente entre los trabajadores y el empleador.

El tratadista mexicano Mario de la Cueva dice que los conflictos desde el punto de vista del derecho laboral son: “las diferencias que se suscitan entre los trabajadores y los patronos, solamente entre aquellos o únicamente entre estos, en ocasión y con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales y colectivas de trabajo”.¹³

2.2 El conflicto colectivo laboral

Como se determinó anteriormente, existe una diferencia entre el conflicto en forma generalizada y el conflicto que se genera derivado de las relaciones laborales. En cuanto la definición de conflicto colectivo de trabajo es en realidad una expresión doctrinaria para englobar lo atinente al proceso de la negociación colectiva y su solución. González Charry sostiene que: “el conflicto fue entendido inicialmente como un choque entre las fuerzas del capital y del trabajo entre los cuales actuaba el Estado como mediador, criterio reemplazado hoy, parcialmente, ...por el papel activo del Estado como patrono, en atención a las múltiples actividades económicas que gestiona y a su intensa tarea de intervención sobre la economía nacional, que lo han llevado a asumir papeles muy parecidos a los de la industria privada”.¹⁴

¹³ Citado por Jaime Cerón Coral, **Arbitraje laboral**. Editorial Dike, Bogota 1989.

¹⁴ Tomado de Anafador Núñez, Fernando, **Derecho colectivo del trabajo**, Universidad de Externado de Colombia, Santa Fe, Bogota, 1994, Pág. 33

2.3 Clasificaciones doctrinarias de los conflictos del trabajo

Se ha podido determinar que existen varias clasificaciones acerca de los conflictos de trabajo, pero la generalidad de los autores coincide en las mismas precisiones generales, y casi todas van orientadas de las definiciones de la Oficina Internacional del Trabajo.

En informe¹⁵ de esta última entidad, se afirma, que un significativo número de países clasifican los conflictos laborales en dos grandes grupos:

a) Los conflictos de derecho y conflictos de intereses

Los conflictos de derecho o querellas jurídicas se relacionan con la interpretación o aplicación de una norma jurídica existente, por ejemplo, una ley o un contrato colectivo.

Los conflictos de interés o querellas económicas surgen cuando en el curso de las negociaciones colectivas un sindicato presenta una nueva demanda, como por ejemplo, la obtención de remuneraciones más elevadas o de jornadas más cortas. Otra distinción originada en Francia, es la que existe entre los conflictos individuales y los conflictos colectivos, distinción que sigue haciéndose en diversos países, entre otros Bélgica y España, algunos de América Latina y los de habla Francesa de África.

En realidad se trata de una subdivisión dentro de los conflictos de derecho, pues en la práctica los conflictos de intereses son siempre colectivos.

¹⁵ www.onu.oit.com.html, Día de consulta: 12-9-2011.

Mario de la Cueva sostiene que "entre las varias características de los conflictos de trabajo, dos resultan de particular importancia: primeramente, una de las personas que intervengan en el conflicto, por lo menos, debe ser sujeto de una relación de trabajo y prosigue afirmando que en segundo lugar, la materia sobre la que verse el conflicto ha de estar regida por las normas del derecho del trabajo"¹⁶ criterio que, sin lugar a dudas, define un marco teórico y conceptual apropiado para las distintas opciones de clasificación.

Las clasificaciones legales existentes sobre los conflictos de trabajo son muy diversas, ya que el término conflicto de trabajo es en si muy extenso, porque abarca todas las controversias que se derivan del contrato de trabajo. Las clasificaciones más aceptadas son las siguientes:

b) De acuerdo a los sujetos intervinientes

Es una clasificación que hace el tratadista Mario de la Cueva y se refiere a lo siguiente:

"1. Conflictos obrero - patronales: Son los que se presentan entre un trabajador y un patrono en forma individual o también entre una asociación profesional (sindicato) y un empresario (empleador).

¹⁶ De la Cueva, Mario, **Derecho colectivo laboral**, Ediciones De Palma, Buenos Aires, 1993. Pág. 101

2. Conflictos-intersindicales: Son aquellos en los cuales las partes de la contienda están representadas por asociaciones profesionales.

3. Conflictos entre la asociación profesional y sus agremiados: Se presenta entre un trabajador afiliado y la respectiva asociación profesional.

4. Conflictos entre una asociación profesional y las personas ajenas a ella: Ocurre cuando se presenta controversia entre un sindicato y cualquier otra organización profesional y una persona que no se encuentra vinculada a la respectiva entidad.

5. Conflictos entre obreros: Son las controversias entre personas que se hallan vinculadas por contrato de trabajo y generalmente suceden en la pugna por derechos escalafonarios.

6. Conflicto entre patronos o Interpatronal: Cuando los extremos de la divergencia están constituidos por propietarios de fábricas y empresas”.¹⁷

c) De conformidad con los intereses en juego

Esta clasificación la ha establecido el tratadista Manuel García y refiere:

¹⁷ **Ibíd**, Pág. 102

- “1. Individuales: Son aquellos cuyas consecuencias o efectos derivados de la pretensión, alcanzan únicamente a quienes intervienen en él.
2. Colectivos: Son aquellos cuyas consecuencias o efectos derivados de la pretensión, se extienden a personas no sujetos del conflicto, que resultan esencialmente afectadas por el mismo”.¹⁸

En esta clasificación el criterio de división es el interés en cuestión, no el número de personas que intervienen en la controversia. En los conflictos individuales las decisiones solo afectan los intereses de los sujetos que han intervenido directamente en él, en cambio, en los conflictos colectivos las decisiones tienen un ámbito de aplicación mucho mayor, ya que afecta a personas que no intervinieron directamente en el conflicto, pero que por tener rasgos comunes con las partes del conflicto se ven afectadas.

d) De conformidad con la naturaleza de los conflictos que se generan

Esta clasificación que es la aceptada mundialmente, fue propuesta por Henry Binet y adoptada por la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, la cual es la siguiente:

1. “Conflicto jurídico o de derecho: Es aquella controversia que se origina en la aplicación o interpretación de una norma preexistente (Ley, contrato, estatutos,

¹⁸ Citado por Álvarez Pereira, Carlos, **Apuntes de derecho laboral**, Pág. 44

convención colectiva, pacto colectivo) y que naturalmente debe ser decidido por la autoridad competente (generalmente los jueces del trabajo).

2. Conflicto económico o de intereses: Es un conflicto para modificar un derecho existente o para crear uno nuevo, por parte de los protagonistas de la relación laboral a través del principio de la autocomposición de sus intereses. De conformidad con lo establecido anteriormente, el tratadista Mario de La Cueva sintetiza así la diferencia entre unos y otros: Hay pues una diferencia radical entre los conflictos colectivos o conflictos de intereses y los conflictos jurídicos: en estos la cuestión a debate es un problema de derecho, que se expresa en la conocida fórmula "a quien corresponde el derecho, mientras que los conflictos colectivos o de intereses se caracterizan por la ausencia de norma jurídica para resolverlos y su propósito es la creación de la norma jurídica futura.

3. Conflictos Mixtos: Se entiende por tales los que al mismo tiempo envuelven una cuestión jurídica y una reivindicación económica, son los más frecuentes en la práctica".¹⁹

2.4 Los medios de solución de conflictos

A partir del surgimiento del conflicto también existen formulas o mecanismos que pudieran utilizarse para resolver el conflicto, principalmente en el mundo del derecho en donde siempre han existido diversas formas de solución de conflictos. Desde la forma

¹⁹ **Ibíd**, Pág. 46

más primitiva como se dijo antes, que es a través de la ley del más fuerte, que conducía a la venganza, hasta llegar a algunas más evolucionadas con el transcurso del tiempo.

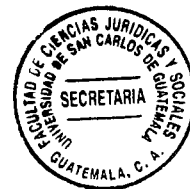
El aparecimiento del Estado y de los marcos normativos especiales, de tendencia laboral, son los que en materia de conflictos laborales, también han señalado la forma de resolverse. Dentro de ello lo realmente importante es la tutela jurídica que ampara los derechos de los individuos, y en estas instituciones en particular, la posibilidad que los conflictos que se suscitan en la relación laboral encuentren pronta y equitativa resolución. Es así como tradicionalmente se han señalado los siguientes mecanismos de solución de controversias:

“A) La autotutela

La autotutela del derecho, se da cuando un individuo o un grupo social asume la defensa de sus intereses. Este medio de solución de conflictos recurre también a la venganza.

B) La autocomposición

Se llama así a esta forma de solución de conflictos ya que en ella solo intervienen las partes en la resolución del problema, sin que medie la intervención de un tercero para llegar a un acuerdo y sin apelar a la fuerza o justicia de mano propia.



Existen otras formas de Autocomposición como son el desistimiento y el allanamiento pero que dadas sus connotaciones procesales, superan el alcance de los conflictos colectivos”.²⁰

C) El arreglo directo

El Artículo 380 del Código de Trabajo establece: “Caracterizada por tratarse de una autocomposición de las partes, es de importancia innegable en lo laboral, especialmente ahora que no existe conciliación ni mediación como etapas subsiguientes para la solución directa del conflicto.

Consiste en el acercamiento entre las partes para llegar al advenimiento de sus intereses, puede producirse por la iniciativa de cualquiera de ellas o la de un tercero.

En el proceso de negociación colectiva el arreglo directo es una de las etapas obligatorias, la primera, para la solución de los conflictos de interés o económicos, si se logra integralmente, se procede a la firma de la convención colectiva de trabajo”.

²⁰ Gamboa Rafael, H, **Apuntes de teoría general del proceso**, Pontificia Universidad Javeriana Santa Fe de Bogotá, 1996. Pág. 109



D) La transacción

Conforme las normas del Código Civil se entiende que la transacción es un contrato donde las partes concluyen extrajudicialmente un litigio. No es transacción el acto que sólo consiste en la renuncia de un derecho que no se disputa.

“La transacción se caracteriza por que versa sobre situaciones racionalmente dudosas, en las que aquellas (las partes) ceden recíprocamente dentro de un concepto de equivalencia expresado por el aforismo latino aliquid det. Aliquid retineat algo entrega el uno, algo retiene el otro. De ahí que carezca de causa la transacción que recaiga sobre un derecho indiscutible, puesto que es la situación realmente dudosa la que justifica transigir entre puntos extremos con relación a los cuales ambos contendientes consideran que la razón los asiste”.²¹

E) Heterocomposición

En esta forma de solución de conflictos la característica preponderante es la intervención de un tercero que soluciona el conflicto entre las partes. Presenta varias especies:

²¹ Arboleda Valencia, José Enrique, **Conferencia dictada en el primer seminario latinoamericano de derecho laboral**, Publicación Universidad Externado de Colombia 1987 Pág. 67

i. Amigable composición

La amigable composición es un mecanismo de solución de conflictos, por medio del cual dos o más particulares delegan en un tercero, denominado amigable componedor, la facultad de precisar, con fuerza vinculante para ellas, el estado, las partes y la forma de cumplimiento de un negocio jurídico particular.

El amigable componedor podrá ser singular o plural. La decisión de los amigables componedores no es nunca una sentencia porque ellos no están investidos de jurisdicción, simplemente actúan como mandatarios de las partes para resolver un conflicto, y produce los efectos relativos a la transacción.

Finalmente las partes serán las que nombren al amigable componedor directamente o pueden delegar en un tercero, persona natural o jurídica, la designación.

ii. La mediación

Esta es una forma de solución de conflictos muy similar a la conciliación, implica la intervención de un tercero, que presta ayuda a las partes para que éstas se pongan de acuerdo. Algunos autores emplean los términos conciliación y mediación como sinónimos ante la dificultad para definir las.



Algunos señalan que cuando la mediación la realiza el Estado, se está en presencia de la conciliación. Entendiendo aquí por Estado no sólo la rama jurisdiccional del Estado y/o el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Sin embargo en la mediación el tercero sólo interpone sus buenos oficios con el fin de acercar a las partes en contienda, pero el mediador no resuelve nada. El tratadista Pla Rodríguez dice:

“La mediación es la ayuda que un tercero presta a las partes discrepantes para que se pongan de acuerdo. Generalmente se trata de expertos o entendidos en la materia que examinan el conflicto planteado e informa respecto a sus causas, efectos y soluciones. Muy a menudo los mediadores formulan una recomendación para ser sometida a las partes en discordia, la cual no tiene fuerza vinculante”.²²

“La conciliación como ya se dijo, es una etapa para la solución del conflicto, y la mediación, como una actividad potencial del Ministerio del Trabajo sin desplazar la primera”.²³

²² Citado por Álvarez Pereira, Carlos. **Ob. Cit;** Pág. 49

²³ Cerón Coral, Jaime. **Derecho laboral,** Pág. 66



iii. Conciliación

La conciliación es un mecanismo de resolución de conflictos a través del cual, dos o más personas gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado conciliador.

En la conciliación las partes escogen el conciliador, ante quien tratan de llegar a un acuerdo, salvo cuando se trata de una conciliación judicial (en desarrollo de un proceso), porque allí el conciliador será el juez de conocimiento.

El conciliador puede proponer fórmulas de acuerdo, pero no decide nada, simplemente trata de hacer que las partes lleguen a un acuerdo sobre sus diferencias.

En materia laboral puede realizarse en dos momentos, antes de iniciar el proceso (conciliación extraprocesal), y como etapa obligatoria dentro del proceso (conciliación procesal). El acuerdo conciliatorio en cuanto a sus efectos hace tránsito a cosa juzgada y el acta de conciliación presta mérito ejecutivo.

iv. Arbitraje

Es otro sistema de solución de conflictos en virtud del cual, unas personas distintas a las partes, llamadas árbitros, resuelven un conflicto sometido a su consideración, siendo su decisión obligatoria para las partes.



Para Guillermo Cabanellas de Torres: "el arbitraje al igual que la conciliación configura un acto, un procedimiento y una resolución. Como acto lo integra la comparecencia, o audiencia en que las partes presentan su causa e impugnan la ajena.

El procedimiento lo constituyen las diversas formalidades y trámites desde que se pone en marcha este sistema de composición hasta que se dicta y cumple la decisión que en el mismo recaiga. La resolución, imperativa en todo caso se denomina Laudo Arbitral y contiene el fallo del árbitro único o de los varios arbitradores".²⁴

El arbitraje puede ser en derecho, en equidad o técnico. El arbitraje en derecho es aquel en el cual los árbitros fundamentan su decisión en el derecho positivo vigente. En este evento el árbitro deberá ser abogado inscrito.

El arbitraje en equidad es aquel en que los árbitros deciden según el sentido común y la equidad.

Cuando los árbitros pronuncian su fallo en razón de sus específicos conocimientos en una determinada ciencia, arte u oficio, el arbitraje es técnico.

Se puede definir el arbitraje laboral como una institución de carácter procesal en virtud de la cual las partes de común acuerdo, o una de ellas, o por mandato del legislador,

²⁴ Ob. Cit; Pág. 384



se los atribuyen a un tribunal especial, constituido para el efecto, con la finalidad que éste, solucione los conflictos colectivos mediante un laudo arbitral.



CAPÍTULO III

3. Marco jurídico vigente para la resolución de los conflictos laborales en el caso del Estado.

Como marco jurídico entendemos las leyes vigentes a nivel nacional, iniciando con la carta magna hasta concluir con normas de carácter ordinario, y a nivel internacional específicamente los convenios internacionales aprobados en el marco de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-.

3.1 Nacional

a) Constitución Política de la República de Guatemala

En el título II de la Constitución Política de la República establece el contenido de "Los Derechos Humanos" dividiendo dicho título en capítulo I, el cual regula los derechos individuales, en el capítulo II, los derechos sociales, el capítulo III, derechos y deberes cívicos y políticos y el capítulo IV, limitación a los derechos constitucionales. Dentro del capítulo II del referido título II de la constitución guatemalteca se encuentran regulados en la sección octava las garantías mínimas que determinan la prestación de "El Trabajo" encontrándose contenido en dicha sección todos los derechos fundamentales que regulan las relaciones patrono-trabajadores.

En el Artículo 106 de la Constitución Política de la República primer párrafo se establece: "Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los



trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual colectiva y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentara y protegerá la negociación colectiva."

La legislación guatemalteca, le reconoce la calidad de derecho fundamental a la negociación colectiva, entendiéndose como derecho fundamental: la serie de facultades reconocidas al individuo que le permite realizar con independencia y eficacia su destino personal, en el marco de una sociedad organizada.

Un aspecto importante que hay que destacar dentro de la legislación es que tanto la Constitución Política de la Republica como las leyes ordinarias del país no dan reglas fijas para el desenvolvimiento de una negociación colectiva, debiendo destacar que tampoco dichas reglas existen en la doctrina laboral; puntualizando que durante el desenvolvimiento normal de cualquier negociación colectiva a nivel domestico, se deben cumplir con tres principios básicos los cuales serán:

- a) El principio de seguridad que garantiza a los negociadores para que puedan, con plena libertad, exponer sus ideas, aceptando o rechazando los términos del proyecto y mantener un dialogo abierto y respetuoso entre las partes;
- b) Disciplina, o sea mutuo respeto que deben observar las partes que intervienen en una negociación durante los debates que realicen a efecto de ponerse de acuerdo, y



c) La lealtad, que es el resultado de la franqueza y de la buena fe que cada una de las partes debe tener por la contra parte.

Con lo anterior, queda determinado que dentro del ordenamiento jurídico laboral la negociación colectiva tiene el carácter de norma constitucional tanto por estar reconocida taxativamente por un artículo constitucional y que además dicho derecho es incorporado a nuestro ordenamiento jurídico mediante la suscripción de convenios internacionales los cuales tienden a adoptar diversas proposiciones que fomenten las negociaciones colectivas libres y voluntarias entre las partes. Todo trabajador y patrono tiene derecho inherente a practicar negociaciones colectivas las cuales serán ley entre las partes y modificaran las condiciones en que el trabajo debe prestarse, siempre y cuando dichas modificaciones no disminuyan las otorgadas por la ley.

b) Código de Trabajo

Dentro del Código de Trabajo guatemalteco no se reconoce expresamente derecho a la negociación colectiva de una manera clara e inequívoca, pero aun así menciona el derecho que los sindicatos de trabajadores o de patronos, tienen para mejorar condiciones en que el trabajo debe prestarse a través de pactos colectivos de condiciones de trabajo, contemplando así la facultad que tienen las partes de poder cambiar dichas reglas a través de negociaciones en las cuales las partes suscriban pactos colectivos de condiciones de trabajo a los que se les da fuerza de ley entre las partes.



El Artículo 51 del Código de Trabajo, es el primer artículo en el cual se indica de negociación en el referido cuerpo legal, determinando que el pacto colectivo debe negociarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones u oficios, siempre que estos se pongan de acuerdo entre si y en caso que no lo hagan se prevé la opción para poder exigir que se negocie un pacto colectivo para determinar las condiciones relativas a cada profesión, continuando dicho artículo con la determinación que tienen las partes de negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo por la vía directa, a efecto de poder solucionar conflictos antes que los mismos lleguen a ser resueltos por la vía judicial correspondiente.

El Artículo 53 último párrafo del mismo cuerpo legal, determina que el hecho de denunciar un pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene por único objeto dejar libres a las partes para que puedan negociar un nuevo pacto colectivo, lo cual establece la facultad que tienen tanto la parte patronal como trabajadora de volver a negociar entre ellos las condiciones que debe de prestarse el trabajo, aunque ya se hayan puesto de acuerdo en un pacto lo más seguro es que por el paso del tiempo y las necesidades cambiantes tanto de la empresa como de los trabajadores vuelvan a tener que negociar las condiciones que el trabajo deba prestarse.

El Artículo 254 del Código de Trabajo, también menciona de una manera indirecta el derecho a negociaciones colectivas dado que al determinar que una huelga puede terminar por arreglo directo entre las partes, se esta estableciendo que previo a ese



acuerdo las partes practicaron una negociación por medio de la cual solucionaron la situación de huelga suscitada en el lugar de trabajo.

En el Artículo 281 inciso e) se establece que la Inspección General de Trabajo debe intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tenga noticia, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial; por ello, en la inspección general de trabajo también se practican negociaciones entre las partes aunque hay que hacer notar que la gran mayoría son negociaciones individuales que pretenden un arreglo directo entre un trabajador y un patrono a efecto de llegar a un acuerdo extrajudicial que evite problemas de mayores dimensiones entre las partes.

Dentro del desarrollo del juicio ordinario, hay que hacer notar que en el Artículo 340 del mismo cuerpo legal, norma la etapa obligatoria, durante la cual las partes tienen que realizar negociaciones aunque de carácter individual, por medio de la conciliación dirigida por el juez.

Posteriormente en el Artículo 375 del referido Código establece que los trabajadores pueden negociar un arreglo directo con sus patronos representados por consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar da trabajo y, si dicha negociación conduce a un arreglo directo se levantara acta de lo acordado enviando copia auténtica a la Inspección General de Trabajo.



c) Ley de Sindicalización y Huelga de los Trabajadores del Estado

Esta ley es fundamental especialmente para las formas de organización y funcionamiento de los sindicatos en el sector público. Dentro de los aspectos más importantes de resaltar de esta ley se encuentran los siguientes:

1. Se encuentra contenida en el Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala que ha sido objeto de varias reformas.
2. Ha tenido como fundamento el hecho que los trabajadores del Estado y sus entidades autónomas y descentralizadas son parte de la clase trabajadora en general, por lo que se hace necesario regular el ejercicio de los derechos de libre sindicalización y huelga que les garantiza el Artículo 102 inciso q) y 116 de la Constitución Política de la República de Guatemala.
3. Que careciendo nuestro ordenamiento legal de disposiciones pertinentes que rijan el ejercicio de los derechos de libre sindicalización y huelga de los trabajadores del Estado, es imperativo emitir las mismas de acuerdo a la ley fundamental.
4. Artículo 1, Derecho de sindicalización. Los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, podrán ejercer sus derechos de libre sindicalización y de huelga de acuerdo a las disposiciones de la presente ley, con excepción de las fuerzas armadas y de la policía.



5. Artículo 2. Constitución, organización y funcionamiento. Para la constitución y organización de sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, así como para la regulación de su funcionamiento y el ejercicio de sus derechos, los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, estarán sujetas a lo que dispone el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República en lo que fuere aplicable y no contrarié preceptos constitucionales.

6. Artículo 3. Formas de organización sindical. Los trabajadores a que alude el artículo anterior, podrán constituir y organizar sindicatos por organismos del Estado, ministerio, entidad autónoma o descentralizada o por dependencias o gremios.

7. Artículo 4 Procedimientos. Para el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas, se observaran los procedimientos establecidos en la presente ley, supletoriamente, los que prescribe el Código de Trabajo en lo que fueren aplicables y no contravengan las disposiciones siguientes:

a. La vía directa tendrá carácter obligatorio para tratar conciliatoriamente pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo teniendo siempre en cuenta para su solución las posibilidades legales del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado y, en su caso, el de las entidades descentralizadas y autónomas de que



se trate. Dicha vía se tendrá por agotada, si dentro del plazo de treinta días de presentada la solicitud por parte interesada, no se hubiese arribado a ningún acuerdo, a menos que las partes dispusieren ampliar el plazo indicado.

b. Cuando se omita la comprobación de haber agotado la vía directa, no se dará trámite al conflicto respectivo, debiendo el juez, de oficio, adoptar las medidas necesarias para comprobar tal extremo.

c. Acreditado el cumplimiento del requisito anterior, inmediatamente el juez resolverá dando trámite a la solicitud y al pliego de peticiones respectivos y se entenderá planteado el conflicto, para él solo efecto que ninguna de las partes tome represalias en contra de la otra ni le impida el ejercicio de sus derechos. No constituyen actos de represalia, los que disciplinen infracciones laborales o impliquen el ejercicio de derechos contenidos en la ley.

En consecuencia, los trabajadores podrán dar por concluida su relación laboral sin autorización judicial, cuando exista causal de despido indirecto imputable al Estado o en caso de renuncia, conservando el derecho al reclamo de las prestaciones que por ley pudieran corresponderles, acudiendo a los procedimientos legales que les sean aplicables. Tampoco constituyen actos de represalia por parte del Estado o de sus entidades descentralizadas, autónomas, la cancelación de nombramientos o contratos de trabajo en los casos siguientes:



c.1 Cuando el trabajador incurra en causal de despido justificado; y,

c.2 En los casos de huelga acordada y mantenida de hecho, sea cual fuere su denominación, siempre que implique abandono o suspensión de labores en forma colectiva, o afecte servicios públicos declarados esenciales en la presente ley. En estos casos, la autoridad nominadora del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, quedan facultadas para cancelar nombramientos y contratos de trabajo, sin responsabilidad de su parte y sin previa autorización judicial. d. Para los fines de lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, se declaran servicios públicos esenciales los siguientes:

d.1 Hospitales, centros y puestos de salud, así como servicios de higiene y aseo públicos;

d.2 Servicio telefónico, de aeronavegación, telegráfico y de correo;

d.3 Administración de justicia y sus instituciones auxiliares;

d.4 Transporte público urbano y extraurbano estatal o municipal de todo tipo;



d.5 Servicios de suministro de agua a la población y de producción, generación, transportación y distribución de energía eléctrica y descombustibles en general; y

d.6 Servicios de seguridad pública.

e. Una vez agotados los procedimientos de conciliación sin arribar a arreglo o convenio, la resolución de los conflictos de carácter económico-social en los que participen como parte trabajadores que presten servicios públicos esenciales debe someterse al arbitraje obligatorio previsto en el capítulo tercero, título duodécimo del Código de Trabajo. En este caso, el juez no está obligado a pronunciarse sobre la legalidad de la huelga.

8. El Derecho de huelga de los trabajadores del Estado y las entidades descentralizadas y autónomas queda sujeto a lo establecido en esta ley y en el Código de Trabajo, a excepción de los servicios públicos indicados en el presente artículo, los que en ningún caso deberán ser afectados.

9. Además de las sanciones laborales que proceda imponer a quien participe en los casos de huelga enumerados en la literal c. de este artículo, quedará sujeto a las responsabilidades penales y civiles en que hubiere incurrido.



10. Quedan terminantemente prohibidas las huelgas motivadas por solidaridad intersindical o solidaridad con movimientos que surjan a través de comités ad-hoc o por intereses ajenos a reivindicaciones económico-sociales.

11. Artículo 5. Sujetos procesales. a) En la vía directa: por el Estado, los funcionarios que ejerzan la dirección de la entidad de que se trate, y por los trabajadores el sindicato o comité ad hoc, integrado en la forma establecida en el Artículo 374 del Código de Trabajo. Pueden intervenir además cualquiera otros amigables componedores, tanto sindicales, como personeros de la oficina nacional de servicio civil o del ministerio público, y, b) En la vía Jurisdiccional (conciliación). El Estado, sus entidades descentralizadas y autónomas, la representación será ejercida por quien designe específicamente la autoridad máxima del ministerio público, pudiendo acudir en consulta al ministerio de finanzas públicas y a la oficina nacional de servicio civil y a la dependencia afectada por los trabajadores, el sindicato respectivo o el comité ad hoc, establecido conforme la ley,

12. Artículo 6. Jurisdicción y competencia. Son competentes para conocer de los conflictos colectivos de carácter económico-social, que se produzcan entre trabajadores del Estado y este y sus entidades descentralizadas, y autónomas, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social de la zona económica donde tengan los trabajadores su principal centro de ejecución de labores. Si se trata de conflicto de los trabajadores del Organismo Judicial, conocerán en primera instancia las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, y en segunda instancia, la Corte Suprema de Justicia, por su cámara respectiva. Para los efectos correspondientes,



el Estado deberá formular sus listas de integrantes de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, haciéndolas llegar a la Corte Suprema de Justicia en enero de cada año, por medio del Procurador General de la Nación.

13. Artículo 7. Validez jurídica de trámites. Se reconoce la validez jurídica de los actos y trámites administrativos realizados a la fecha en que entre en vigencia esta ley, por las organizaciones sindicales en formación, con la finalidad de obtener su personalidad jurídica, pudiendo completar aquellos requisitos que no hubieren sido satisfechos.

14. La Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, establece un procedimiento expedito para que los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas puedan ejercer sus derechos de libre sindicalización y huelga, definiendo que la vía directa es obligatoria para tratar de conciliar negociaciones colectivas, estableciendo que el sindicato o comité ad hoc que no acredite en un planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social, el haber agotado dicha vía, no se le dará trámite por parte del juez competente.

15. Asimismo, indica lo que debe considerarse como servicios públicos esenciales, tales como hospitales, centros y puestos de salud, transporte público y servicios de seguridad pública, quienes deberán someter la resolución de sus conflictos al



procedimiento establecido, con el agregado que agotada la conciliación sin arribar a un arreglo o convenio, deberán dirimir sus desavenencias ante un arbitraje obligatorio.

3.2 Internacional

En el ámbito internacional se encuentra las normas contenidas en la Organización Internacional del Trabajo –OIT- como el más alto organismo que goza de legitimidad entre los estados y que ha promulgado una serie de convenios y recomendaciones que tienen relación con los derechos colectivos de los trabajadores y dentro de los aspectos más importantes de resaltar de estas normativas, se encuentran las siguientes:

a) Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- sobre terminación de la relación de trabajo del año de 1,982

Este convenio no ha sido ratificado ni aprobado por el Estado de Guatemala, a pesar de que data de los años ochenta. Dentro de los aspectos más importantes de resaltar, se encuentran:

1. Que en razón de novedades surgidas a raíz de las fechas en que se han promulgado recomendaciones y convenios es oportuno adoptar nuevas normas internacionales en la materia, habida cuenta en particular de los graves problemas que se plantean en esta esfera como consecuencia de las dificultades económicas



y de los cambios tecnológicos sobrevenidos durante los últimos años en gran número de países;

2. Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio, adopta, con fecha 22 de junio de 1,982, el presente convenio, que podrá ser citado como el convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, del año de 1,982:

3. En la primera parte, se establecen los métodos de aplicación y definiciones.
Artículo 1. Deberá darse efecto a las disposiciones del presente convenio por medio de la legislación nacional, excepto en la medida en que esas disposiciones se apliquen por vía de contratos colectivos, laudos arbitrales o sentencias judiciales, o de cualquier otra forma conforme a la práctica nacional.

4. Artículo 2. 1. El presente convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las personas empleadas.



2. Todo miembro podrá excluir de la totalidad o de algunas de las disposiciones de presente convenio a las siguientes categorías de personas empleadas: a los trabajadores con un contrato de trabajo de duración determinada o para realizar determinada tarea, los trabajadores que efectúen un período de prueba o que no tengan el tiempo de servicios exigido, siempre que en uno u otro caso la duración se haya fijado de antemano y sea razonable, los trabajadores contratados con carácter ocasional durante un período de corta duración.

3. Se deberán prever garantías adecuadas contra el recurso a contratos de trabajo de duración determinada cuyo objeto sea eludir la protección que prevé el presente convenio.

4. En la medida en que sea necesario, y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, la autoridad competente o el organismo apropiado de cada país podrá tomar medidas para excluir de la aplicación del presente convenio o de algunas de sus disposiciones a ciertas categorías de personas empleadas cuyas condiciones de empleo se rijan por disposiciones especiales que en su conjunto confieran una protección por lo menos equivalente a la que prevé este convenio.



5. En la medida en que sea necesario, y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, la autoridad competente o el organismo apropiado de cada país podrá tomar medidas para excluir de la aplicación del presente convenio o de algunas de sus disposiciones a otras categorías limitadas de personas empleadas respecto de las cuales se presenten problemas especiales que revistan cierta importancia habida cuenta de las condiciones de empleo particulares de los trabajadores interesados o de la dimensión o naturaleza de la empresa que los emplea.

6. Todo miembro que ratifique el presente convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías que hubieren sido excluidas en virtud de los párrafos 4 y 5 del presente Artículo, explicando los motivos de dicha exclusión, y deberá indicar en las memorias subsiguientes el estado de su legislación y práctica respecto de las categorías excluidas y la medida en que aplica o se propone aplicar el convenio a tales categorías.

5. Artículo 3. A los efectos del presente convenio, las expresiones terminación y terminación de la relación de trabajo significan terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador.



6. En la parte II de este convenio, se establecen normas de aplicación general, y dice:
- Justificación de la terminación. Artículo 4. No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.
7. Artículo 5. Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes: a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo; b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; c) presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes; d) la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social; e) la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.
8. Artículo 6. 1. La ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo.
2. La definición de lo que constituye una ausencia temporal del trabajo, la medida



en que se exigirá un certificado médico y las posibles limitaciones a la aplicación del párrafo 1 del presente artículo serán determinadas de conformidad con los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente convenio.

9. Artículo 7. Procedimientos previos a la terminación o en ocasión de ésta. No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad.
10. Artículo 8. Recurso contra la terminación. 1. El trabajador que considere injustificada la terminación de su relación de trabajo tendrá derecho a recurrir contra la misma ante un organismo neutral, como un tribunal, un tribunal del trabajo, una junta de arbitraje o un árbitro. 2. Si una autoridad competente ha autorizado la terminación, la aplicación del párrafo 1 del presente artículo podrá variar de conformidad con la legislación y la práctica nacionales. 3. Podrá considerarse que el trabajador ha renunciado a su derecho de recurrir contra la terminación de su relación de trabajo si no hubiere ejercido tal derecho dentro de un plazo razonable después de la terminación.



11. Artículo 9. 1. Los organismos mencionados en el Artículo 8 del presente convenio estarán facultados para examinar las causas invocadas para justificar la terminación de la relación de trabajo y todas las demás circunstancias relacionadas con el caso, y para pronunciarse sobre si la terminación estaba justificada.

2. A fin de que el trabajador no esté obligado a asumir por su sola cuenta la carga de la prueba de que su terminación fue injustificada, los métodos de aplicación mencionados en el Artículo 1 del presente convenio deberán prever una u otra de las siguientes posibilidades, o ambas: a) incumbirá al empleador la carga de la prueba de la existencia de una causa justificada para la terminación, tal como ha sido definida en el Artículo 4 del presente convenio; b) los organismos mencionados en el Artículo 8 del presente convenio estarán facultados para decidir acerca de las causas invocadas para justificar la terminación habida cuenta de las pruebas aportadas por las partes y de conformidad con los procedimientos establecidos por la legislación y la práctica nacionales.

3. En los casos en que se invoquen para la terminación de la relación de trabajo razones basadas en necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio, los organismos mencionados en el artículo 8 del presente convenio estarán facultados para verificar si la terminación se debió realmente a tales razones, pero la medida en que esos organismos estarán facultados también para decidir si esas razones son suficientes para justificar la



terminación deberá determinarse por los métodos de aplicación mencionados en el Artículo 1 de este convenio.

12. Artículo 10. Si los organismos mencionados en el Artículo 8 del presente convenio llegan a la conclusión que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada.

13. Artículo 11. Plazo de preaviso. El trabajador cuya relación de trabajo vaya a darse por terminada tendrá derecho a un plazo de preaviso razonable o, en su lugar, a una indemnización, a menos que sea culpable de una falta grave de tal índole que sería irrazonable pedir al empleador que continuara empleándolo durante el plazo de preaviso.

14. Artículo 12. Indemnización por fin de servicios y otras medidas de protección de los ingresos. 1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, todo trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada tendrá derecho: a)



a una indemnización por fin de servicios o a otras prestaciones análogas, cuya cuantía se fijará en función, entre otras cosas, del tiempo de servicios y del monto del salario, pagaderas directamente por el empleador o por un fondo constituido mediante cotizaciones de los empleadores; b) a prestaciones del seguro de desempleo, de un régimen de asistencia a los desempleados o de otras formas de seguridad social, tales como las prestaciones de vejez o de invalidez, bajo las condiciones normales a que están sujetas dichas prestaciones; c) a una combinación de tales indemnizaciones o prestaciones. 2. Cuando el trabajador no reúna las condiciones de calificación para tener derecho a las prestaciones de un seguro de desempleo o de asistencia a los desempleados en virtud de un sistema de alcance general, no será exigible el pago de las indemnizaciones o prestaciones mencionadas en el párrafo 1, apartado a), del presente artículo por el solo hecho de que el trabajador no reciba prestaciones de desempleo en virtud del apartado b) de dicho párrafo. 3. En caso de terminación por falta grave podrá preverse la pérdida del derecho a percibir las indemnizaciones o prestaciones mencionadas en el párrafo 1, apartado a), del presente artículo por los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente convenio.

15. La parte III del convenio se refiere a disposiciones complementarias sobre la terminación. Artículo 13. Disposiciones complementarias sobre la terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos. Consulta de los representantes de los trabajadores.



1. Cuando el empleador prevea terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos: a) proporcionará a los representantes de los trabajadores interesados, en tiempo oportuno, la información pertinente, incluidos los motivos de las terminaciones previstas, el número y categorías de los trabajadores que puedan ser afectados por ellas y el período durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones; b) de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, ofrecerá a los representantes de los trabajadores interesados, lo antes posible, una oportunidad para entablar consultas sobre las medidas que deban adoptarse para evitar o limitar las terminaciones y las medidas para atenuar las consecuencias adversas de todas las terminaciones para los trabajadores afectados, por ejemplo, encontrándoles otros empleos.

2. La aplicación del párrafo 1 del presente artículo se podrá limitar, mediante los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente convenio, a los casos en que el número de trabajadores cuya relación de trabajo se prevea dar por terminada sea por lo menos igual a una cifra o a un porcentaje determinados del personal.

3. A los efectos del presente artículo, la expresión representantes de los trabajadores interesados se aplica a los representantes de los trabajadores



reconocidos como tales por la legislación o la práctica nacionales, de conformidad con el convenio sobre los representantes de los trabajadores, del año de 1,971.

16. Artículo 14. Notificación a la autoridad competente. 1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, el empleador que prevea terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos las notificará lo antes posible a la autoridad competente, comunicándole la información pertinente, incluida una constancia por escrito de los motivos de las terminaciones previstas, el número y las categorías de los trabajadores que puedan verse afectados y el período durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones. 2. La legislación nacional podrá limitar la aplicabilidad del párrafo 1 del presente artículo a los casos en que el número de trabajadores cuya relación de trabajo se prevea dar por terminada sea por lo menos igual a un número o a un porcentaje determinados del personal. 3. El empleador notificará a las autoridades competentes las terminaciones a que se hace referencia en el párrafo 1 del presente artículo con un plazo mínimo de antelación a la fecha en que se procederá a las terminaciones, plazo que será especificado por la legislación nacional.

17. Las demás normas se refieren a disposiciones finales, de organización, de formas de ratificación y vigencia del convenio.



18. El Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, sobre la terminación de la relación de trabajo, no ha sido ratificado ni aprobado por el Estado de Guatemala, pero afronta una problemática que se vive a diario en nuestro país, como lo es la terminación de una relación de trabajo, el referido convenio establece y enumera una serie de causas que no constituirían justificación alguna para dar por terminada una relación de trabajo tales como la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares entre otras, causales que en Guatemala se siguen tomando en cuenta, para la terminación no solo de una relación de trabajo, sino inclusive para la terminación de un contrato de trabajo a plazo fijo, y las autoridades de trabajo no tienen medios suficientes para frenar este tipo de terminaciones de trabajo.

19. Así como, un procedimiento previo para dar por terminada una relación de trabajo que lo puedo considerar como el derecho de defensa constitucionalmente establecido; también los recursos (medios de impugnación) que el trabajador puede optar cuando la terminación de la relación de trabajo se considere injustificada. Cabe mencionar que dicho convenio prevee una institución que se conoce como “preaviso”, el cual se encuentra establecido en el Código de Trabajo, pero desde el punto de vista de la renuncia de un trabajador, para este caso en particular el “preaviso” es por parte del empleador cuando quiera dar por finalizada una relación



de trabajo o en su lugar una indemnización a menos claro que la terminación de la relación laboral sea por alguna falta grave por parte del trabajador.

20. El Convenio 158 debería ser ratificado y aprobado por el Estado de Guatemala, toda vez que sería un instrumento útil en la resolución de conflictos individuales, debido a que establece claramente la resolución de una terminación de una relación de trabajo de forma equitativa y justa, ya que establece un procedimiento para dar por concluida la misma, sin que ambas partes salgan perjudicadas, siempre y cuando no transgredan el cuerpo legal mencionado.

b) Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- sobre la negociación colectiva del año de 1,981

Este convenio ha sido ratificado por Guatemala, desde el 29 de octubre de 1,996 y dentro de los aspectos más importantes de resaltar del mismo, se encuentran los siguientes:

1. Ha tenido como fundamento, el pasaje de la declaración de filadelfia que reconoce "la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan ... lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva", y tomando nota de que este principio es "plenamente aplicable a todos los pueblos"; teniendo en



cuenta la importancia capital de las normas internacionales contenidas en el Convenio Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, de 1,948; en el Convenio Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, de 1,949; en la Recomendación Sobre los Contratos Colectivos, del año de 1,951; en la Recomendación Sobre la Conciliación y el Arbitraje Voluntarios, de 1,951; en el Convenio y la Recomendación Sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública, del año de 1,978, y en el Convenio y la Recomendación Sobre la Administración del Trabajo, de 1,978;

2. También el hecho de que se deberían hacer mayores esfuerzos para realizar los objetivos de dichas normas y especialmente los principios generales enunciados en el artículo 4 del Convenio Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, de 1,949, y en el párrafo 1 de la Recomendación Sobre los Contratos Colectivos, del año de 1,951; considerando, por consiguiente, que estas normas deberían completarse con medidas apropiadas fundadas en dichas normas y destinadas a fomentar la negociación colectiva libre y voluntaria;

3. La primera parte del convenio se refiere al campo de aplicación y definiciones, el cual establece: Artículo 1. 1. El presente convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica. 2. La legislación o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente convenio son aplicables a



las fuerzas armadas y a la policía. 3. En lo que se refiere a la administración pública, la legislación o la práctica nacionales podrán fijar modalidades particulares de aplicación de este convenio.

4. Artículo 2. A los efectos del presente convenio, 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 o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo; b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores; 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.

5. Artículo 3. 1. Cuando la ley o la práctica nacionales reconozcan la existencia de representantes de trabajadores que respondan a la definición del apartado b) del artículo 3 del convenio sobre los representantes de los trabajadores del año de 1,971, la ley o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto la expresión negociación colectiva se extiende igualmente, a los fines del presente convenio, a las negociaciones con dichos representantes. 2. Cuando en virtud del párrafo 1 de este artículo la expresión negociación colectiva incluya igualmente las negociaciones con los representantes de los trabajadores a que se refiere dicho



párrafo, deberán adoptarse, si fuese necesario, medidas apropiadas para garantizar que la existencia de estos representantes no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas.

6. La segunda parte del convenio se refiere a métodos de aplicación, y regula:
Artículo 4. En la medida en que no se apliquen por medio de contratos colectivos, por laudos arbitrales o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional, las disposiciones del presente convenio deberán ser aplicadas por medio de la legislación nacional.

7. La Parte III. Fomento de la negociación colectiva. Artículo 5. 1. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva. 2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que: a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente convenio; b) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 del presente convenio; c) sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores; d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia



o el carácter impropio de tales reglas; e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

8. Artículo 6. Las disposiciones del presente convenio no obstaculizarán el funcionamiento de sistemas de relaciones de trabajo en los que la negociación colectiva tenga lugar en el marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o de arbitraje, o de ambos a la vez, en los que participen voluntariamente las partes en la negociación colectiva.

9. Artículo 7. Las medidas adoptadas por las autoridades públicas para estimular y fomentar el desarrollo de la negociación colectiva deberán ser objeto de consultas previas y, cuando sea posible, de acuerdos entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

10. Artículo 8. Las medidas previstas con objeto de fomentar la negociación colectiva no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva.



11. A partir del Artículo 9 se establece la última parte que se refiere a las disposiciones finales, en cuanto a ratificación, organización, y vigencia del convenio en referencia.

12. El Convenio 154 de la Organización Internacional de Trabajo sobre la Negociación Colectiva, el cual fue aprobado y ratificado por Guatemala en el año de 1,996, recoge una serie de normas internacionales y recomendaciones de la misma Organización Internacional de Trabajo, las cuales tienen como objetivo principal fomentar la negociación colectiva como forma de resolución de conflictos individuales y colectivos, estableciendo su definición, sus efectos y su forma de aplicación.

13. Se establece que los países que aprueban el referido convenio, deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales de cada país, para fomentar la negociación colectiva a todo nivel aun en el marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o de arbitraje donde las partes participen voluntariamente.



c) Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- sobre las relaciones de trabajo en la administración pública del año de 1,978

Este convenio aún no se encuentra ratificado por Guatemala y dentro de los aspectos más importantes en materia de derecho colectivo de trabajo, especialmente lo referente a la función de la administración pública y esta con los trabajadores organizados, se encuentra:

1. Que recordando las disposiciones del Convenio Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, del año de 1,948; del Convenio Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, de 1,949, no es aplicable a ciertas categorías de empleados públicos y del Convenio y la Recomendación Sobre los Representantes de los Trabajadores, de 1,971, se aplican a los representantes de los trabajadores en la empresa.
2. Tomando nota de la considerable expansión de los servicios prestados por la administración pública en muchos países y de la necesidad de que existan sanas relaciones laborales entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleados públicos.



3. Observando la gran diversidad de los sistemas políticos, sociales y económicos de los Estados miembros y las diferentes prácticas aplicadas por dichos Estados (por ejemplo, en lo atinente a las funciones respectivas de las autoridades centrales y locales; a las funciones de las autoridades federales, estatales y provinciales; a las de las empresas propiedad del Estado y de los diversos tipos de organismos públicos autónomos o semiautónomos, o en lo que respecta a la naturaleza de la relación de empleo); teniendo en cuenta los problemas particulares que plantea la delimitación del campo de aplicación de un instrumento internacional y la adopción de definiciones a los fines del instrumento en razón de las diferencias existentes en muchos países entre el empleo público y el empleo privado, así como las dificultades de interpretación que se han planteado a propósito de la aplicación a los funcionarios públicos de las disposiciones pertinentes del Convenio Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, de 1,949, y las observaciones por las cuales los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo, han señalado en diversas ocasiones que ciertos gobiernos han aplicado dichas disposiciones en forma tal que grupos numerosos de empleados públicos han quedado excluidos del campo de aplicación del convenio.
4. La primera parte del convenio se refiere al campo de aplicación y definiciones:
Artículo 1. 1. El presente convenio deberá aplicarse a todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida en que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales del



trabajo. 2. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente convenio se aplican a los empleados de alto nivel que, por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder decisorio o desempeñan cargos directivos o a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial. 3. La legislación nacional deberá determinar asimismo hasta qué punto las garantías previstas en el presente convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.

5. Artículo 2. A los efectos del presente convenio, la expresión empleado público designa a toda persona a quien se aplique el presente convenio de conformidad con su Artículo 1.

6. Artículo 3. A los efectos del presente convenio, la expresión organización de empleados públicos designa a toda organización, cualquiera que sea su composición, que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los empleados públicos.

7. La segunda parte se refiere a la protección del derecho de sindicación. Artículo 4.
 1. Los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo. 2. Dicha protección se



ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo del empleado público a la condición de que no se afilie a una organización de empleados públicos o a que deje de ser miembro de ella; b) despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización.

8. Artículo 5. 1. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de completa independencia respecto de las autoridades públicas. 2. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración. 3. Se consideran actos de injerencia a los efectos de este artículo principalmente los destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad pública, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de empleados públicos con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de la autoridad pública.

9. Parte III. Facilidades que deben concederse a las organizaciones de empleados públicos. Artículo 6. 1. Deberán concederse a los representantes de las organizaciones reconocidas de empleados públicos facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de



trabajo o fuera de ellas. 2. La concesión de tales facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la administración o servicio interesado. 3. La naturaleza y el alcance de estas facilidades se determinarán de acuerdo con los métodos mencionados en el Artículo 7 del presente convenio o por cualquier otro medio apropiado.

10. Parte IV. Procedimientos para la determinación de las condiciones de empleo.

Artículo 7. Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.

11. Parte V. Solución de conflictos. Artículo 8. La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados.



12. Parte VI. Derechos civiles y políticos. Artículo 9. Los empleados públicos, al igual que los demás trabajadores, gozarán de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical, a reserva solamente de las obligaciones que se deriven de su condición y de la naturaleza de sus funciones.

13. La última parte, se refiere a las disposiciones finales.

14. El Convenio 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, aunque no haya sido aprobado y ratificado por Guatemala, brinda una serie de información que ayuda en la resolución de los conflictos individuales y colectivos en las instituciones del Estado, toda vez que el presente convenio es de aplicación a todas las personas empleadas por la administración pública y solicita, que la legislación nacional debe establecer el alcance de este convenio con relación a los funcionarios públicos y empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial, así como a las fuerzas armadas y a la policía.

15. Dicho convenio establece en la segunda parte la protección del derecho de sindicación para los empleados públicos y la protección a las organizaciones de los mismos empleados públicos, así como gozaran de independencia en su constitución, funcionamiento o administración.



16. La parte medular del Convenio 151, establece que se deberá adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar los procedimientos de negociación entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleados públicos, lo que hace imperativo y necesario la aprobación y ratificación por parte del Estado de Guatemala del convenio en mención, para una mejor y eficaz negociación colectiva.

d) Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva del año de 1,949

Este convenio fue ratificado por Guatemala desde el 12 de febrero de 1952, y dentro de los aspectos más importantes de resaltar del mismo, se encuentran:

1. Que después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente convenio, que podrá ser citado como el Convenio Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, del año de 1,949.



2. El Artículo 1: 1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.
3. Artículo 2. 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración. 2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.



4. Artículo 3. Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

5. Artículo 4. Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

6. Artículo 5.1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía. 2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del Artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este convenio por un miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este convenio.



7. Artículo 6. El presente convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

8. A partir del Artículo 7, se establecen disposiciones finales, respecto a las ratificaciones, vigencia, etc.

9. El presente convenio establece los principios internacionales, en primer lugar del derecho que tienen todos los trabajadores de gozar de protección contra todo acto que tienda a menoscabar la libertad sindical, creando para el efecto límites de actuación denominándoles "actos de injerencia", para los cuales el Estado debe proveer de protección, creando organismos adecuados a las condiciones nacionales, para garantizar el respeto al derecho de sindicación; y en segundo lugar los principios atinentes para estimular y fomentar la negociación voluntaria, acto que se encuentra plenamente establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala y que aunque no lo indica expresamente el Código de Trabajo, en el mismo se establecen los mecanismos de negociación colectiva, tales como la negociación de un pacto lectivos de condiciones de trabajo, por la vía directa, con la intervención de una autoridad administrativa u otros amigables componedores, así como los mecanismos de resolución de conflictos como lo son



la conciliación y el arbitraje, mecanismos que coadyuvan a la resolución de conflictos colectivos.

e) Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- sobre la libertad sindical y la protección de derecho de sindicación del año de 1,948

Este convenio fue aprobado por Guatemala el 11 de febrero del año de 1,952, y dentro de las partes conducentes importantes, se encuentran:

1. Que después de haber decidido adoptar, en forma de convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión; considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, "la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical".
2. Considerando que la declaración de filadelfia proclamó nuevamente que "la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante" ; considerando que la conferencia internacional del trabajo, en su trigésima reunión,



adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional, y considerando que la asamblea general de las naciones unidas, en su segundo período de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales, adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente convenio, que podrá ser citado como el Convenio Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, del año de 1,948.

3. La parte I, se refiere a la libertad sindical. Artículo 1. Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- para el cual esté en vigor el presente convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

4. Artículo 2. Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

5. Artículo 3. 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir



libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. 2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

6. Artículo 4. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

7. Artículo 5. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

8. Artículo 6. Las disposiciones de los Artículos 2, 3 y 4 de este convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

9. Artículo 7. La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede



estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los Artículos 2, 3 y 4 de este convenio.

10. Artículo 8. 1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad. 2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente convenio.
11. Artículo 9. 1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente convenio. 2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del Artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, no deberá considerarse que la ratificación de este convenio por un miembro menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente convenio.



12. Artículo 10. En el presente convenio, el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

13. Parte II. Artículo 11. Protección del derecho de sindicación. Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, para el cual esté en vigor el presente convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

14. Parte III. Artículo 12. Disposiciones diversas.

1. Respecto de los territorios mencionados en el Artículo 35 de la constitución de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, enmendada por el instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, del año de 1,946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo miembro de la organización que ratifique el presente convenio deberá comunicar al director general de la oficina internacional del trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste: a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del convenio sean aplicadas sin modificaciones; b)



los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones; c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el convenio y los motivos por los que es inaplicable; d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

15. Artículo 13. 1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al director general de la oficina internacional del trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente convenio.

2. Podrán comunicar al director general de la oficina internacional del trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este convenio: a) dos o más miembros de la organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o b) toda autoridad internacional responsable de la



administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la carta de las naciones unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

3. Las declaraciones comunicadas al director general de la oficina internacional del trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

4. El miembro o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

5. Durante los períodos en que este convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del Artículo 16, el miembro o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al director general una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración



anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del convenio. La parte 4 del convenio se refiere a las disposiciones finales.

16. El Convenio Sobre Libertad Sindical y Protección de Derecho de Sindicación aprobado y ratificado por Guatemala, se encuentra recogido en primer termino por el Decreto número 330 del Congreso de la República, el cual fue reformado por el Decreto Presidencial número 570, para luego ser nuevamente reformado por el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual establece en el Título Sexto, Capítulo Único, sobre los sindicatos, su definición, requisitos, forma de creación, funciones, clases y la forma de disolución judicial de los mismos, lo que contribuye no solo a la libertad sindical establecida en el Convenio número 87, sino además a la organización de trabajadores y/o empleadores, que podrán negociar y resolver tanto los conflictos individuales como colectivos de trabajo, a través de juntas mixtas laborales.



CAPÍTULO IV

4. La junta mixta laboral como una institución autónoma para la resolución de los conflictos laborales individuales y colectivos en las instituciones del estado y la necesidad de su creación en el ordenamiento jurídico guatemalteco laboral.

El estudio de la junta mixta laboral nos conlleva no solo el definirla, sino también establecer sus principios y características, así como visualizar la realidad guatemalteca y especialmente establecer su marco jurídico.

4.1 Aspectos considerativos

En primer lugar conviene hacer la reflexión que la legislación del trabajo fue una respuesta de la sociedad a una condición de desigualdad en la relación jurídica que se establece entre quien cuenta con los medios de producción y quien ejecuta a través de esos medios de producción, un resultado que generalmente presta un servicio destinado a consumidores o usuarios, y en el sector público, precisamente también se presta un servicio a la población a través de los denominados servicios públicos.

Como ya se analizó de este trabajo, existen normas internacionales como nacionales que protegen precisamente a la parte más débil de estas relaciones laborales, como lo es el trabajador. También se tiene que reconocer la existencia de una legislación internacional a través de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, la cual revela un alto grado de convergencia al que se ha llegado entre países de distintos sistemas jurídicos, en sus grandes orientaciones, para tratar esta cuestión, a pesar que como se



pudo observar, en el caso de Guatemala existen varios convenios importantes que no se han ratificado y aprobado por el Estado.

Por otro lado, también se establece que la legislación del trabajo ha marcado el funcionamiento de la sociedad, ha significado importantes progresos para los trabajadores y ha sido al mismo tiempo un elemento de regulación de la competencia entre las empresas y un instrumento para el desarrollo pacífico de las actividades de la sociedad y del Estado, a pesar de los defectos de aplicación que la han caracterizado en muchos países, como sucede en el caso de Guatemala.

El tema de la protección de los trabajadores es una de las razones de ser de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, a pesar de que en su seno convergen en forma tripartita, patronos, trabajadores y el Estado, y que muchas de las normas que han convenido mediante la adopción de compromisos, varios Estados, como el caso de Guatemala, no cumplen.

4.2. Las juntas mixtas laborales

La junta conforme el diccionario se refiere a “la reunión de varias personas para tratar un asunto. Cada una de las sesiones que realizan. Cosas agregadas que forman un todo. Parte en que se unen dos o más cosas”²⁵. En el ámbito laboral, se debe considerar a la junta, como una conformación de personas en forma tripartita es decir, el Estado, los trabajadores y los patronos que se reúnen para resolver los conflictos

²⁵ Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, 21 Edición, Pág. 567



individuales o colectivos que se generen, en forma extrajudicial, utilizando métodos o mecanismos de resolución de conflictos.

4.3 La realidad guatemalteca en relación a las juntas mixtas laborales

La realidad guatemalteca marca la tradición o la costumbre de entrar a procesos de negociación especialmente en el ámbito privado acerca de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Luego del desarrollo del trabajo de campo, se ha podido determinar lo siguiente, en cuanto a la existencia de junta mixta laboral.

- a. La Federación Sindical de Trabajadores de la Alimentación, Agro Industria y Similares de Guatemala FESTRAS, organización sindical que ha logrado integrar a todas las organizaciones sindicales de la industria de las bebidas.

- b. Estas entidades se encuentran en el medio de la dinámica de la intensa competencia global entre las transnacionales de la bebida y además, las embotelladoras, presentan una estrategia común en relación con sus trabajadores organizados. Se ha dicho que coartan el derecho a la libre sindicalización y negociación colectiva, para evitar a cualquier costo, el fortalecimiento y desarrollo de las organizaciones sindicales, mediante prácticas represivas y maniobras encaminadas a condicionar el empleo al ejercicio de estos derechos.



- c. Son claros los objetivos de tales prácticas, o sea, donde no hay sindicato, impedir que lo haya, por medio del proceso de tercerización y creación de empresas afines e integradas no afiliadas a la matriz, es decir, con personalidad jurídica distinta, logrando con ello mantener importantes sectores de la fuerza de trabajo fuera de la organización sindical y por lo tanto, impedir la integración organizada de los trabajadores en la unidad de la empresa.
- d. En aquellas empresas en las cuales han tenido que aceptar la existencia de la organización sindical y que participan en el proceso de negociación colectiva, tratan de minimizar la capacidad de gestión y representación de los sindicatos. Esta maniobra la realizan a través del sistemático incumplimiento de los pactos colectivos de condiciones de trabajo para hacerlos ineficientes y como consecuencia que pierdan interés en él, especialmente en aquellos aspectos referidos a las instancias bipartitas para la resolución de conflictos (Junta mixtas, comisión paritaria) que permite evitar las injusticias en la aplicación de sanciones en el medio de la relación laboral.
- e. En general, existe una problemática para la conformación de los pactos colectivos, tal como lo prevé el Código de Trabajo. El tiempo que tarda en aprobarse el pacto, corre en forma negativa para el sector laboral.
- f. Generalmente la junta mixta trata los procedimientos disciplinarios que se aplican a los trabajadores y las medidas de corrección de las decisiones empresariales que afecten los intereses de los trabajadores protegidos por la ley y el pacto, no



funciona adecuadamente a partir del incumplimiento de sus requisitos por parte de la empresa.

- g. Es decir, que la junta mixta, se realiza para negociar los pactos, cuando estos necesitan cambios sustanciales y profundos para garantizar la estabilidad laboral, la junta mixta, es una forma o mecanismo interno de resolución de conflictos.
- h. Existe un derecho irrenunciable de los sindicatos a la junta mixta, los sindicatos utilizan el mecanismo de junta mixta para la negociación.

4.4. Características de las juntas mixtas

Dentro de las principales, se encuentran las siguientes:

- a) Se encuentran conformadas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patronos. Y uno del gobierno, en este caso, podría tratarse del ente que dirige las políticas laborales del gobierno, como lo es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- b) Forman parte en la mayoría de países del organismo judicial o del organismo ejecutivo, aunque guardan relación con este último, y fundamentalmente por el nombramiento de los presidentes de las juntas que forman parte del ejecutivo, si se toma en consideración que quienes las preside son funcionarios de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



- c) Los integrantes de las juntas poseen una estabilidad similar a la de los jueces, pues las decisiones deben ser adoptadas por las partes intervinientes, y el propósito fundamental es resolver en definitiva el conflicto que surge entre patronos y trabajadores.
- d) Gozan de autonomía e independencia, y de las mismas prerrogativas que gozan los jueces, pues adquieren este papel, a partir del momento en que conforman las juntas mixtas laborales.
- e) Son tribunales de hecho y de derecho, especializados en conocer y resolver conflictos de trabajo y sus decisiones tienen fuerza vinculante entre las partes intervinientes, en caso de desacuerdo, tendría que ser conocido por tribunales jurisdiccionales.
- f) Existen las denominadas juntas mixtas de carácter legal, sin embargo, en algunas legislaciones se regula en los contratos colectivos la conformación de las juntas mixtas, de acuerdo a lo que las partes han pactado, inclusive en los reglamentos interiores de trabajo, también se prevé en algunas legislaciones la regulación de las denominadas juntas mixtas laborales.

4.5 Principios que las fundamentan

- A. En primer lugar conviene señalar que el Estado es el tutor del bien común, es el árbitro natural en todos los conflictos de la sociedad.



B. El carácter encontrado de los intereses de trabajadores y patronos mantiene encendida la flama de la lucha de clases.

C. Los principios fundamentales podrían ser los siguientes:

- a) La idea de que el trabajo es un derecho y un deber social. Este principio está reconocido en la Constitución Política de la República de Guatemala, cuando establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil y que el trabajo es un derecho y un deber social. La concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social: la sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta y el hombre, a su vez, tiene el derecho de reclamar a la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana.

El derecho del hombre a la existencia tiene hoy un contenido nuevo: en el pasado, significó la obligación del Estado a respetar la vida humana y dejar al hombre en libertad para realizar por si mismo su destino; en el presente, el derecho del hombre a la existencia quiere decir: obligación de la sociedad de proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus aptitudes. La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por esto el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades.

- b) El principio que regula la libertad de trabajo. Significa que el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin más restricción que la licitud. A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa. El contrato de trabajo solo obligara a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley.
- c) El principio que regula la igualdad en el trabajo. Entre este principio y el anterior hay una vinculación tan estrecha, que la igualdad sin la libertad no pueden existir y esta no florece donde falta aquella; esto es, ambos son principios fundamentales que se complementan, constituyen la razón de ser del derecho laboral. El principio fundamental en la legislación y en la doctrina....es la absoluta igualdad en el trato a todos los trabajadores, sin ninguna distinción resultante de la naturaleza del trabajo. Este principio se puede desdoblar en dos sub principios que son: Para trabajo igual, salario igual, y para trabajo igual, prestaciones iguales. Este postulado esta previsto en la Constitución Política de la República de Guatemala.
- d) El principio de estabilidad en el empleo. Este principio tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin que tengan, en tanto lo necesiten, y así lo desee una permanencia más o menos duradera. Sin este principio los



postulados de igualdad, libertad y el trabajo como un derecho y un deber sociales, quedan sin sustento. La estabilidad en el empleo se ha definido de la siguiente manera: Es el derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo, en tanto no sobrevenga una causa expresamente prevista por el legislador, que origine o motive la ruptura o la interrupción del contrato de trabajo. El derecho a la estabilidad. Es aquel que otorga el carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente del empleador, del incumplimiento grave de las de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación. Por último se puede decir que la finalidad del derecho del trabajo es elevar las condiciones de vida de los trabajadores utilizando los medios existentes y contribuir al establecimiento de un orden social justo.

4.6 Marco jurídico de las juntas mixtas

El marco jurídico está comprendido no solo en el ámbito nacional sino también internacional, dentro de lo interno ha sido establecido principalmente a nivel de pactos colectivos de condiciones de trabajo y como una excepción en la Ley de Servicio Municipal, mientras que el ámbito internacional las mismas ya fueron elevadas a leyes ordinarias.



4.6.1 Decreto 165 reglamento elaborado por el ejecutivo estatal de Tamaulipas, México, sobre las relaciones laborales entre el Gobierno del Estado y sus trabajadores de seguridad pública.

1. Artículo 1. Disposiciones generales. El presente reglamento es de observancia obligatoria y regirá las relaciones laborales entre el Gobierno del Estado y sus trabajadores pertenecientes a los cuerpos de seguridad pública.
2. Artículo 2. Son trabajadores de los cuerpos de seguridad pública las personas que integran las corporaciones de policía judicial, rural, tránsito y centros de readaptación social del Estado.
3. Artículo 3. El Gobernador del Estado es el jefe supremo de los cuerpos de seguridad; sus elementos serán considerados personal de confianza, en los términos del Artículo 91, fracción IX, de la Constitución Política local y 4o. del estatuto jurídico de los trabajadores al servicio del Estado.
4. Artículo 4. Por ningún motivo los cuerpos de seguridad podrán emplazar a huelga al Gobierno del Estado.
5. Artículo 5. En lo no dispuesto por este reglamento, se aplicarán supletoriamente la costumbre, el uso y los principios generales del derecho, buscando siempre no contrariar el espíritu de este reglamento y la naturaleza de las relaciones que rige, considerando la seguridad pública como uno de los fines supremos del Estado.



6. Artículo 6. Los cuerpos de seguridad pública recibirán instrucción que los fortalezca en el hábito de la disciplina y obediencia; su organización será fijada por las leyes y reglamentos respectivos.

7. Artículo 7. Se entiende por relación de trabajo la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, entendiéndose la subordinación de acuerdo a la organización y jerarquía de los cuerpos de seguridad.

8. Artículo 8. Reclutamiento. Para formar parte de los cuerpos de seguridad pública serán requisitos indispensables: I.- Ser mexicano por nacimiento. II.- Tener 18 años cumplidos, estar en pleno uso de sus facultades y en ejercicio de sus derechos civiles y políticos. III.- Haber egresado de la escuela de policía y servido por lo menos seis meses en los cuerpos de seguridad pública; la falta de este requisito acarrea la nulidad del nombramiento, sin responsabilidad para el Gobierno. IV.- Ser de notoria buena conducta. V.- No haber sido condenado por ningún delito intencional ni encontrarse bajo proceso. VI.- No padecer enfermedad contagiosa ni defecto físico que lo imposibilite para el servicio.

9. Artículo 9. Será personal activo el que se encuentre en servicio y goce de las prerrogativas que otorgue el presente reglamento. Se entiende por nombramiento la constancia expedida por el Gobernador o la autoridad legalmente autorizada para designar a los elementos de seguridad pública de cada una de las corporaciones.



10. Artículo 10. Obligaciones de los elementos de seguridad pública.

Enunciativamente, son obligaciones de los elementos de seguridad pública:

- a) Auxiliar a los funcionarios de Gobierno y agentes de seguridad, debidamente identificados, cuando en el ejercicio de sus funciones sean requeridos para ello.
- b) Cumplir las órdenes en la forma y términos que les sean comunicadas por sus superiores con base en sus atribuciones.
- c) Ser disciplinado y respetuoso con sus superiores y compañeros.
- d) Asistir puntualmente al servicio o comisión durante las horas fijadas por la superioridad.
- e) Dar aviso cuando por causa justificada deba ausentarse de sus labores.
- f) Asistir puntualmente a los pases de lista y a recibir instrucciones.
- g) Llevar siempre una cartera de servicio en la que se anotarán las novedades que observe para rendir los partes respectivos.
- h) Presentarse debidamente uniformados a todos los actos del servicio.



- i) Ajustar su conducta con respeto absoluto a las garantías individuales consagradas en la Constitución General de la República.
 - j) Cumplir personalmente sus obligaciones, quedando prohibido que se hagan representar por otros.
 - k) Comportarse con caballerosidad y educación, observando pulcritud en su persona.
 - l) Abstenerse de entrar en centros de vicio o expendios de bebidas embriagantes, a menos que sea necesario para cumplir su deber.
 - m) Informar a los particulares que lo soliciten, sobre los domicilios de los médicos y ubicación de sanatorios, hospitales, boticas y farmacias; para ello serán instruidos por sus superiores.
11. Artículo 11. Los elementos de los cuerpos de seguridad pública deberán cumplir sus deberes con lealtad al Gobierno, cuidando el honor y prestigio de la institución.
12. Artículo 12. Los elementos de seguridad pública tendrán las prohibiciones siguientes: a) Participar en actos públicos en los cuales se denigre a la institución, al Gobierno o a las leyes que nos rigen. b) Abandonar el servicio o la comisión conferidas antes de que llegue su relevo u obtenga la autorización correspondiente. c) Tomar parte activa en su carácter de policía en manifestaciones, mítines o



reuniones de carácter político. d) Proporcionar datos o informaciones reservadas o que deban permanecer en secreto, a personas propias o ajenas a la institución. e) Rendir partes falsos a sus superiores, respecto de sus investigaciones o comisiones encomendadas. f) No acatar las órdenes emanadas de autoridades competentes, especialmente en los casos relacionados con personas detenidas. g) Valerse de su investidura para cometer actos que no sean de su competencia. h) En general, violar las leyes, reglamentos y demás disposiciones.

13. Artículo 13. Para conocer de cualquier infracción al presente reglamento, ya sea por incumplimiento de obligaciones o por ejecución de actos prohibidos, se integrará una junta que se denominará de honor y justicia, sin perjuicio de denunciar los hechos si amerita sanción conforme a las leyes.
14. Artículo 14. Los directores de los cuerpos de seguridad pública deberán cumplir y hacer cumplir el presente reglamento, incurriendo en responsabilidad en caso contrario.
15. Artículo 15. Sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 13, los directores de los cuerpos de seguridad podrán hacer uso de las correcciones disciplinarias siguientes: I.- amonestación. II.- apercibimiento. III.- multa hasta de \$1,000.00; si no fuere pagada se conmutará por arresto que no excederá de cinco días. IV.- suspensión hasta por un mes; y V.- arresto hasta de diez días.

16. Artículo 16. Contra las medidas disciplinarias citadas en el artículo anterior, los interesados podrán inconformarse ante la junta de honor y justicia, dentro del término de los cinco días siguientes a la notificación de la medida impuesta. Cuando sea necesario, a juicio de la junta, se abrirá una dilación probatoria de diez días. Desahogadas que fueran las pruebas y a partir del último día del período de ofrecimiento y recepción, dictará resolución dentro de los cinco días siguientes, contra la cual no procede ningún recurso.
17. El capítulo IV se refiere a las condiciones de trabajo. A partir del Artículo 29 se regula lo relativo a la seguridad social, y es importante determinar: Los trabajadores de los cuerpos de seguridad pública gozarán de la protección del departamento de previsión social y pensiones, apegándose a su ley que lo rige para: a) Jubilación. b) Pensión por vejez. c) Pensión por invalidez. d) Pensión por causa de muerte. e) Préstamos a corto plazo. f) Préstamos hipotecarios. g) Indemnización global. h) Construcción de casas-habitación. i) Asesoramiento legal.
18. Artículo 30. Los cuerpos de seguridad pública disfrutarán de una gratificación anual sin descuento de cuarenta días de aguinaldo, que se distribuirán por mitad cada seis meses.
19. A partir del artículo 36 que regula el capítulo VI se establecen aspectos relacionados con el registro escalafonario, licencias, ascensos, y antigüedades.



20. A partir del capítulo VII se describen aspectos relacionados con las normas relativas a estímulos por eficiencia, responsabilidad y cumplimiento en el deber.
21. En el capítulo VIII y IX se establece la suspensión y terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores, las prescripciones, etc.
22. En el capítulo X se regula la junta de honor y justicia y el procedimiento que debe seguirse ante la misma.
23. Artículo 74. La junta de honor y justicia residirá en la capital del Estado y será competente para conocer de los conflictos individuales de carácter laboral que se susciten entre elementos de los cuerpos de seguridad pública y el Gobierno del Estado o sus funcionarios y para los demás casos que en este mismo reglamento se especifica.
24. Artículo 82. El procedimiento para resolver las controversias que se sometan a la junta de honor y justicia, se reducirán a la presentación de la demanda respectiva que deberá hacerse por escrito; a la respuesta que en igual forma se dé a la demanda y a una sola audiencia en la que se presentarán pruebas y alegatos de las partes. La Junta pronunciará resolución dentro del término de setenta y dos horas siguientes a la audiencia, a menos que, a su juicio, se requiera la práctica, de diligencias posteriores, en cuyo caso ordenará que se lleven a cabo y una vez efectuadas dictará la resolución que corresponda.



25. Artículo 88. La Junta apreciará en conciencia las pruebas que se le presenten, sin sujetarse a reglas fijas, para resolver los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada, debiendo expresar las consideraciones de hecho y derecho en que funda su resolución.

26. Artículo 89. Cualquier incidente que se suscite con motivo de la personalidad, de las partes, de sus apoderados, de la competencia de la junta, del interés de terceros, sobre la nulidad de actuaciones y de otros motivos análogos, será resuelto de plano al dictar resolución en los términos a que se refiere el artículo anterior.

27. Artículo 94. Las resoluciones citadas por la junta de honor y justicia serán inapelables y deberán ser cumplidas desde luego por las autoridades y trabajadores a quien perjudique. La tesorería general del Estado se atenderá a ellas para ordenar el pago de sueldos, indemnizaciones y demás prestaciones que se deriven de la misma resolución. Para los efectos de este artículo, la junta de honor y justicia, una vez pronunciado el laudo, lo pondrá en conocimiento de todas las personas y autoridades interesadas.

4.6.2 El Decreto 1-87 del Congreso de la República de Guatemala que regula la Ley de Servicio Municipal

Dentro de los aspectos más importantes de resaltar del mismo, se encuentran los siguientes:



1. Que el Artículo 262 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que las relaciones laborales de los funcionarios y empleados de las municipalidades, se normarán por ley de servicio municipal y que el Artículo 9 de las disposiciones transitorias y finales de la misma Constitución, preceptúa que tal ley, ajustada a los preceptos constitucionales, debe emitirse a más tardar, en el plazo de un año a partir de la instalación del Congreso de la República;
2. Que las leyes que han regulado esta materia, no se ajustan a lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, debido a que contienen preceptos que infringen la autonomía de las municipalidades, plenamente reconocida por ésta, debiendo emitirse las normas adecuadas que garanticen su permanencia, por lo que es procedente dictar en tal sentido la respectiva disposición legal.
3. La Ley de Servicio Municipal, en el título I, regula: Artículo 1. Carácter de la ley. Esta ley y los derechos que establece, son garantías mínimas de los trabajadores, irrenunciables, susceptibles de ser mejoradas conforme a las municipalidades y en la forma que establece esta ley. Son nulos ipso jure todos los actos y disposiciones que se opongan a esta ley o que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que establecen: La Constitución Política de la República de Guatemala, la presente ley y los adquiridos con anterioridad.
4. Artículo 2. Objetivos. La presente ley regula las relaciones entre municipalidades y sus servidores, asegurando a éstos justicia, equidad y estímulo en su trabajo,



garantizando la eficiencia y eficacia administrativa mediante la aplicación de un sistema de administración de personal que fortalezca la carrera administrativa sin afectar la autonomía municipal.

5. Artículo 3. Principios. Son principios fundamentales de esta ley, los siguientes: a) Todo ciudadano guatemalteco tiene derecho a optar a los puestos municipales. Dichos puestos deben otorgarse atendiendo únicamente a méritos de capacidad, preparación, eficiencia y honradez. Por lo tanto, debe establecerse un procedimiento de oposición para el otorgamiento de puestos, instituyendo la carrera administrativa. Los puestos que por su naturaleza y fines deben quedar fuera del proceso de oposición deben ser señalados por la ley;
6. b) Para el otorgamiento de puestos municipales no deben hacerse discriminaciones por motivo de raza, sexo, estado civil, religión, posición social o económica u opiniones políticas. El defecto físico no es impedimento para ocupar un puesto municipal, siempre que no incapacite al interesado para desempeñar el trabajo de que se trate;
7. c) A igual trabajo en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad debe corresponder igual salario. En consecuencia los puestos al servicio de las municipalidades deben ordenarse en el reglamento interno de cada municipalidad que tome en cuenta los requisitos y deberes de cada puesto y las condiciones de trabajo, asignándoles una escala de salarios equitativa según las circunstancias económicas propias de cada Municipalidad.



8. d) Los trabajadores municipales deben estar garantizados contra sanciones o despidos que no tengan como fundamento una causa legal. También deben estar sujetos a normas adecuadas de disciplina y recibir justas prestaciones económicas y sociales.
9. Artículo 4. Trabajador municipal. Para los efectos de esta ley, se considera trabajador municipal, la persona individual que presta un servicio remunerado por el erario municipal en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligado a prestar sus servicios o a ejecutarle una obra formalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada de una Municipalidad o sus dependencias.
10. Artículo 5. Fuentes Supletorias. Los casos no previstos en esta ley deben ser resueltos de acuerdo con los principios fundamentales de la misma, del Código Municipal, del Código de Trabajo, de la Ley de Servicio Civil, de las leyes comunes y de los principios generales del derecho.
11. A partir del Artículo 6 se regula lo relativo a la exención de impuestos, preferencia de los guatemaltecos para constituirse en calidad de empleados municipales, en relación a los extranjeros. El Artículo 8 refiere a los órganos para la aplicación de esta ley, y se indica que se crea la oficina asesora de recursos humanos de las Municipalidades.
12. Artículo 9. Oficina asesora de recursos humanos de las Municipalidades. La oficina asesora de recursos humanos de las municipalidades, debe estar integrada por un



director quien tendrá la representación legal de la oficina, un subdirector y el demás personal indispensable para su funcionamiento en toda la república. Podrán crearse las oficinas regionales que sean necesarias. A partir del Artículo 10 se regulan los requisitos para ser nombrado director y sub director de estas oficinas. Los impedimentos, nombramientos, etc.

13. El Artículo 13 establece lo relativo a las juntas mixtas que tienen carácter conciliatorio e indica: Artículo 13. Junta mixta conciliatoria de personal. Como parte integrante de la oficina asesora de recursos humanos de las Municipalidades, se crea la junta mixta conciliatoria de personal, que se regirá por las disposiciones siguientes: a) Se integra por un representante nombrado por la Junta Directiva de la Asociación Nacional de Municipalidades; un representante de los trabajadores municipales electo por la Federación Nacional de Trabajadores Municipales y un representante designado por el Instituto de Fomento Municipal. El trabajador municipal que sea sancionado o despedido por cualquiera de las Municipalidades del país podrá acudir ante la junta mixta conciliatoria de personal y pedir su intervención, o bien acudir directamente ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social a ejercitar sus derechos. c) La junta mixta conciliatoria de personal, cuando sea requerida, mediará en la vía conciliatoria en los conflictos individuales que surjan entre cualquier trabajador municipal y su respectiva Municipalidad. Para este efecto oír al trabajador afectado y a la Municipalidad de que se trate por el término de tres días más el de la distancia. Dentro de los dos días siguientes recibirá las pruebas que hayan ofrecido las partes. Una vez recibida esta prueba, emitirá recomendación dentro de los siguientes tres días, resolviendo el conflicto.



Cualesquiera de las partes que no esté de acuerdo con lo recomendado, podrá acudir a ejercitar sus derechos ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social. Mientras la junta mixta conciliatoria de personal no haya emitido su recomendación, no empezarán a correr los términos de prescripción.

14. Artículo 14. Junta permanente. La comisión a que se refiere el artículo anterior, funcionará en forma permanente con el objeto de: a) Rendir memoria anual de las labores de la junta mixta conciliatoria, y los informes que le sean requeridos por: 1). La Asociación Nacional de Municipalidades. 2). La Federación Nacional de Trabajadores Municipales. 3). El Instituto de Fomento Municipal. b) Adoptar normas para su organización y funcionamiento. c) Emitir opiniones sobre las reclamaciones que surjan sobre la aplicación de esta ley. d) Emitir opinión antes de su aprobación sobre los proyectos de reglamentos de personal que elaboren las Municipalidades.
15. A partir del Artículo 18 se refiere a la clasificación del servicio municipal, la clasificación de puestos, las condiciones para el ingreso al servicio de carrera, los registros, los nombramientos provisionales y definitivos, el periodo de prueba, lo relativo a los ascensos, permutas y traslados, los derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores municipales, lo relativo a las jornadas y descansos, régimen de salarios, evaluación del desempeño, el régimen de sanciones y remoción, las medidas disciplinarias



4.6.3 El Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Ministerio de Finanzas Públicas

El pacto colectivo de condiciones de trabajo del Ministerio de Finanzas Públicas, fue suscrito en la ciudad de Guatemala, en el año del 2,006 y homologado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social por resolución número 62-2007 en el año 2,007, el cual establece en el capítulo segundo solución de conflictos por medio de la junta mixta y el arreglo directo.

- a. Artículo 10. Junta mixta. Con el objeto de resolver conciliatoriamente los problemas de trabajo individuales o colectivos, que surjan por la prestación del servicio, se establece la instancia de arreglo directo, y para el efecto se instituye la junta mixta.
- b. Integración. Será integrada por dos (2) delegados propietarios y dos (2) suplentes por cada parte. Los delegados propietarios y suplentes del ministerio serán nombrados por el despacho ministerial, los delegados propietarios y suplentes del sindicato, deben ser miembros del comité ejecutivo. Dichos representantes deberán actuar con imparcialidad, justicia y apego a la ley.
- c. Reuniones. La junta mixta sesionará dos (2) veces por mes, si fuere necesario, en horas hábiles y en las oficinas centrales del ministerio. En caso de urgencia, una de las partes puede solicitar a la otra por escrito, reuniones extraordinarias proponiendo la agenda con la debida anticipación.



- d. Suspenso. Al notificarle al trabajador una falta, sanción o disposición por escrito que eventualmente conlleve a una sanción en su contra, y si solicita la intervención de la junta mixta para conocer el caso en referencia, la medida quedará en suspenso hasta que ésta resuelva lo que proceda. Para el efecto, la junta mixta deberá resolver en un plazo que no exceda de cinco (5) días; la no observancia del plazo será sancionado, salvo prueba en contrario.
- e. Procedimiento. El trabajador afectado podrá formular ante la junta mixta, su solicitud dentro del primer día hábil siguiente de la notificación, la cual podrá ser presentada en la sede del sindicato o en la delegación de personal que corresponda, quien reciba procederá de conformidad con lo establecido en la literal c) del presente artículo, y trasladará dicha solicitud a la junta mixta. Se fijan cuatro (4) días hábiles contados a partir de la recepción de la solicitud formulada, para que los funcionarios y el sindicato proporcionen la información que les sea requerida por la junta mixta.
- f. Constancia de los acuerdos. De los acuerdo por la vía directa a que concluya la junta mixta se dejará constancia en acta; para el efecto, se emitirá la resolución administrativa respectiva, con copia para cada una de las partes, la cual tendrá carácter obligatorio.

4.7. Análisis de la legislación nacional con la comparada

La junta mixta, es un medio de resolución de conflictos individuales o colectivos, integradas por representantes de los trabajadores y empleadores, con sus respectivos suplentes, la cual sesiona por lo menos dos (2) veces al mes, dejando constancia de los acuerdos a que llegaron.

El Decreto 165, Reglamento Elaborado por el Ejecutivo Estatal Sobre las Relaciones Laborales entre el Gobierno del Estado y sus Trabajadores de Seguridad Pública, establece que el mismo es de observancia obligatoria y regirá las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores pertenecientes a los cuerpos de seguridad pública, que por ningún motivo los cuerpos de seguridad podrán emplazar a huelga al Estado y para conocer de cualquier infracción al reglamento, ya sea por incumplimiento de obligaciones o por ejecución de actos prohibidos, se integrará una junta que se denominará de honor y justicia, la cual luego de conocer resolverá en conciencia, aplicando los principios de verdad sabida y buena fe guardada, debiendo expresar las consideraciones de hecho y derecho en que funda su resolución, apreciará en conciencia las pruebas que se le presenten, sin sujetarse a reglas fijas, para resolver los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada, debiendo expresar las consideraciones de hecho y derecho en que funda su resolución.

El Decreto 1-87, Ley del Servicio Municipal, regula las relaciones laborales de los funcionarios y empleados de las Municipalidades, siendo garantías mínimas de los



trabajadores, irrenunciables, susceptibles de ser mejoradas, conforme a las municipalidades; estableciendo una junta mixta conciliatoria de personal como parte integrante de la oficina asesora de recursos humanos de las Municipalidades, la cual mediará en la vía conciliatoria en los conflictos individuales que surjan entre un trabajador y su respectiva Municipalidad, quien emitirá recomendación dentro de los siguientes tres días, resolviendo el conflicto.

La junta mixta establecida en el pacto colectivo de condiciones de trabajo del Ministerio de Finanzas Públicas, se crea con el objeto de resolver conciliatoriamente los conflictos de trabajo individuales o colectivos, que surjan por la prestación del servicio, la que agotada el procedimiento dejará constancia en acta.

Como se puede establecer existen distintas formas de establecer una junta mixta laboral, como una ley profesional o como una ley ordinaria, siempre y cuando sea un mecanismo de resolución de conflictos tanto individuales como colectivos, resolviendo conciliatoriamente, los distintos planteamientos que le sean presentados, en conciencia y de acuerdo a los principios del derecho, dejando constancia de su recomendación o resolución, la cual puede ser apelable a otra instancia o de carácter obligatorio para las partes.

La junta mixta es un buen mecanismo de resolución de conflictos, toda vez que las partes involucradas trabajen con un mismo objetivo y no de crear mayores conflictos o

en algún caso de estancar los procesos para que no tengan una solución eficaz y eficiente.

Los procesos establecidos aunque difieren unos de otros en su forma, todos en su esencia concluyen en respetar el derecho de defensa consagrado en la Constitución Política de la República de Guatemala, dando la opción de presentar las pruebas que las partes consideren, resolviendo conforme a los equidad y justicia, en concordancia con los principios general del derecho, razón que hace necesaria el establecimiento de la misma en nuestra legislación como un mejor mecanismo de resolución de conflictos tanto individuales como colectivos.

4.8 Bases para el establecimiento de un marco normativo que regula las juntas mixtas en la resolución de conflictos laborales individuales y colectivos en las instituciones del Estado

Con base al trabajo bibliográfico, documental y de campo desarrollado, es evidente de que se hace necesario, especialmente en el ámbito del sector público, la conformación de juntas mixtas laborales en forma permanente y obligatoria, para que de acuerdo a las mismas, que tienen carácter conciliatorio y derivado de la naturaleza de las funciones de los servidores públicos, propiciar los cambios legislativos y a través de convenios colectivos o pactos colectivos, de conformidad con las normas del Código de Trabajo, la creación o conformación de un marco normativo que regule las juntas

mixtas laborales, y para ello, se debiera tomar en consideración las siguientes bases normativas:

1. Que debe tomarse en cuenta los principios tutelares del trabajo de los servidores públicos tanto estatales como municipales.
2. Así también salvaguardar los intereses de todos los trabajadores al servicio de las entidades públicas tanto estatales como de los municipios, así como de las entidades descentralizadas y autónomas que tienen como fin prestar servicios públicos a la ciudadanía, sin que se rompa o vulnere la soberanía del Estado o la autonomía municipal, o que se desvirtúe la continuidad y regularidad del servicio público que prestan dichos laborantes además de que el respeto, la dignidad la participación individual y colectiva, en la jornada de trabajo, la estabilidad en el empleo, los salarios, los derechos adquiridos, los derechos de antigüedad, la protección en caso de accidentes y enfermedades profesionales y no profesionales, la jubilación, la muerte, la dotación de vivienda, lo relativo a la educación y capacitación, la protección especial de la mujer, lo que es muy importante en el caso de controversias entre laborantes y patronos la aplicación de la conciliación para resolver conflictos laborales individuales como colectivos, y los intersindicales, llevan a conocer el derecho de los trabajadores burócratas, y la justicia social que se extiende como manto protector a los mismos, igualándolos a los demás trabajadores en cuanto a su categoría de prestadores de servicios.



3. La conformación de estas juntas mixtas laborales, favorecerán la pronta solución a los litigios que surjan tomando en cuenta que la justicia del trabajo se caracteriza por estar encomendada en su totalidad a organismos tripartitos que cuentan con la presencia de representantes patronales, de representantes de los trabajadores, y de otro que es propio de las juntas.

4. Considerando que derivado de la necesidad de actualizar la normativa laboral de los trabajadores al servicio del Estado, y de los distintos municipios, ello por la premisa de lograr una justicia laboral para esta clase de trabajadores, que por su calidad especial también se les denomina servidores públicos, mismos que a su cargo están el desarrollo de una serie de tareas, que sobre la base del interés público desarrollan a partir de la prestación de un servicio personal y subordinado, que les da la calidad de empleado público, con la consecuente necesidad de reconocimiento de sus derechos laborales aunado a la posibilidad de que los mismos, en caso de ser violados o desconocidos, sean reclamados por los mismos, ante una instancia estatal que dirima las controversias, que deriven de una relación laboral burócrata, entre las entidades públicas del Estado, las Municipalidades y los trabajadores de éstas, con la finalidad de que se logre una verdadera justicia social.

5. Dentro de las bases normativas, se podría incluir en primer lugar las disposiciones generales, que debe señalar que es un ordenamiento de orden público, y observancia general, que limita su ámbito material de validez, a las relaciones entre entidades públicas del Estado y de los municipios con sus trabajadores, definiendo tanto a unas como a otros, señalando de la misma forma los tipos de trabajadores.



Sería conveniente incluirse a los trabajadores de confianza como un régimen especial dentro de la administración pública.

6. Se debe establecer las formas de nombramiento como medio para adquirir la calidad de trabajador de alguna entidad pública, los derechos de los trabajadores y las condiciones de trabajo, las obligaciones de ambas partes, en forma específica y complementando con lo que establecen las demás leyes vigentes, como la Ley de Servicio Civil, la Ley de Servicio Civil Judicial, etc.
7. Se debe reformar en un título de este proyecto, cuales son las condiciones y circunstancias por las que pueden ser suspendidas o terminadas las relaciones de trabajo, con o sin responsabilidad para una de las partes.
8. Como algo fundamental, reconocer el derecho de asociación y establecer su procedimiento, tomando como base las leyes vigentes.
9. Se debe conformar las juntas mixtas laborales, departamentales y municipales, con carácter independiente y tomando como base lo establecido en el Código de Trabajo y en los convenios internacionales de trabajo que se citaron en este informe de investigación, ajustándolo a las realidades nacionales, con intervención de los sindicatos y de los trabajadores organizados.
10. Las juntas mixtas laborales, deberán conocer de los procesos individuales y colectivos que se generen de conflictos laborales entre patronos y trabajadores, con carácter prejudicial, y con intervención de la Oficina Nacional de Servicio Civil,

como el ente rector de las mismas, cuyos representantes serán quienes las presidan.

11. Se debe establecer que el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, también no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.
12. Asimismo, se debe indicar que es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. Deberán crearse las juntas mixtas departamentales y juntas mixtas municipales y dentro de las funciones principales que deben tener, se encuentran las siguientes:
 - I. Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los empleadores;
 - II. Actuar como juntas de conciliación, cuando se trate de conflictos a que se refiere la ley de servicio civil. Funcionarán permanentemente y tendrán la jurisdicción territorial que se les asigne.
13. Cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no amerite el funcionamiento de una junta permanente, funcionará una accidental. Las Juntas se integrarán con un representante del



Estado, nombrado por la Oficina Nacional de Servicio Civil, que fungirá como presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados o bien organizados y uno de los empleadores, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

14. Por cada representante propietario de los trabajadores y de los empleadores se designará un suplente. Las juntas accidentales se integrarán y funcionarán cada vez que sea necesario.

15. Se debe establecer los requisitos para ser presidente de las juntas y dentro de los aspectos principales a considerar se requiere:

I. Ser guatemalteco, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Ser abogado colegiado;

III. Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social;

IV. No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones;

V. No pertenecer al estado eclesiástico; y

VI. No haber sido condenado por delito doloso.

16. Los representantes de los trabajadores y de los empleadores deberán satisfacer los requisitos siguientes como mínimo:

I. Ser guatemaltecos, mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

- II. Ser graduado a nivel medio;
- III. No pertenecer al estado eclesiástico; y
- IV. No haber sido condenados por delito doloso.

17. Se debiera regular que no podrán ser representantes de los trabajadores o de los empleadores en las juntas:

- I. En las permanentes, los directores, gerentes o administradores de las entidades estatales o municipales y los miembros del comité ejecutivo del sindicato; y
- II. En las accidentales, los directores, gerentes o administradores de las entidades estatales y los miembros del comité ejecutivo del sindicato afectado.

18. Las juntas departamentales podrían tener las facultades y obligaciones siguientes:

- I. Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo;
- II. Recibir las pruebas que los trabajadores o los empleadores juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la junta. El término para la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días;
- III. Recibir las demandas que les sean presentadas;
- IV. Actuar como juntas para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones;
- V. Cumplir con los exhortos o suplicatorios y practicar las diligencias que les encomienden otras juntas;



- VI. Denunciar ante el Ministerio de Trabajo y en su defecto al Ministerio Público los hechos que tengan conocimiento y que pueda suscitarse causas de comisión de ilícitos penales o laborales.
 - VII. De ser procedente, aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes;
y
 - VIII. Las demás que les confieran las leyes.
19. En cuanto a las juntas municipales, son las que se instalan en los municipios, la que estará integrada con un representante del Gobierno Municipal, representantes de los trabajadores y de los empleadores designados y por la Oficina Nacional de Servicio Civil que la dirige.



CONCLUSIONES

1. El Estado de Guatemala es responsable de resolver los conflictos individuales y colectivos que surjan, fomentando el respeto al derecho laboral, a través de los órganos encargados de ejercer y vigilar el cumplimiento de las disposiciones laborales establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala y leyes laborales.
2. La legislación laboral guatemalteca, tiene establecidos los derechos colectivos y se materializan a través de la conformación de pactos colectivos o convenios colectivos, sin embargo, los conflictos que se generan no se resuelven de la mejor manera posible, lo cual radica en algunos casos, por falta de mecanismos administrativos de resolución de conflictos.
3. En el sector público, los pactos colectivos de condiciones de trabajo, no contemplan mecanismos de resolución de conflictos individuales o colectivos a través de entidades no jurisdiccionales como sucede en el caso de las juntas mixtas laborales.

4. No existe un marco normativo que regule las juntas mixtas laborales en el ámbito guatemalteco, lo cual es necesario para la resolución de conflictos individuales y colectivos del sector público y las entidades descentralizadas y autónomas, así como en el ámbito municipal.

RECOMENDACIONES

1. Es obligación del Estado de Guatemala, a través del Organismo Legislativo hacer una revisión de las normas que rigen y adecuarlas a la realidad concreta, con el fin de que estas sirvan para resolver conflictos en el ámbito laboral, de carácter individual o colectivo, como sucede en el presente caso.
2. El Organismo Ejecutivo tiene la obligación de aprobar y ratificar todos los convenios internacionales de trabajo, que se han promulgado, pues constituyen en su contenido principios y fomentan la necesidad de conformación de nuevos marcos normativos derivado del avance del derecho de trabajo y de las mismas sociedades, lo cual debe ser utilizado en la creación de mecanismos administrativos de resolución de conflictos individuales y colectivos de trabajo.
3. El Congreso de la República de Guatemala debe de promover una reforma al Código de Trabajo, en la que se regule la obligación que tienen los empleadores de proporcionar a los trabajadores toda clase de información concerniente a sus derechos laborales, especialmente sobre la negociación colectiva para que se pueda incluir dentro de la negociación de pactos colectivos de condiciones de trabajo una junta mixta, como mecanismo administrativo de resolución de conflictos individuales y colectivos.



4. Al considerar que no existen mecanismos adecuados para la resolución de conflictos individuales o colectivos y que en algunos ámbitos han funcionado las juntas mixtas laborales, el Congreso de la República de Guatemala, debería implementar en el sector público, a través de la conformación de un marco normativo, tal como se propone en este trabajo.



ANEXOS



ANEXO I

El trabajo de campo consistió en la realización de una serie de diez preguntas dirigidas a trabajadores y a inspectores de trabajo en forma aleatoria, de conformidad con el tema que se ha abordado en el presente trabajo, por lo que a continuación se presentan los resultados del trabajo realizado.

PREGUNTA	RESPUESTA		TOTAL
	SI	NO	
¿Considera que los derechos de los trabajadores, en forma generalizada son respetados?	02	13	15
¿Cree usted que el trabajador tiene opciones para organizarse y velar por sus derechos laborales?	02	13	15
¿Tiene conocimiento de la existencia de los convenios internacionales de trabajo que constituyen normas aplicables para el caso de Guatemala?	05	10	15
¿Conoce de los convenios internacionales de trabajo que velan por los derechos colectivos de los trabajadores?	05	10	15
¿Cuándo surgen conflictos individuales de trabajo, el trabajador generalmente acude a la inspección general de trabajo?	15	00	15

¿cuándo surgen conflictos colectivos de trabajo, los trabajadores acuden a la inspección general de trabajo?	02	13	15
¿tiene conocimiento de las juntas mixtas laborales?	05	10	15
¿sabe si funcionan positivamente las juntas mixtas laborales en el ámbito privado?	00	15	15
¿cree usted que las funciones de los servidores públicos son especiales y por lo tanto, la resolución de conflictos debe ser diferente?	15	00	15
¿considera que las juntas mixtas laborales deben regularse especialmente para el sector público y resolver los conflictos individuales o colectivos de manera extrajudicial?	15	00	15

Fuente: Investigación de campo, septiembre año 2011.



BIBLIOGRAFÍA

ALCALÁ ZAMORA, I y G. Cabañellas. **Tratado de política laboral y social**. Tomo II, España: Ed. Porrúa, (s.f.).

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. 3t., 3ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., (s.f.).

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., (s.f.).

Central General de Trabajadores de Guatemala –CGTG-. **Libertad sindical en Guatemala**. Guatemala: (s.e.), 2005.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Litografía Orión. 2ª. Edición. Guatemala, 2001.

DE BUEN, Néstor. **Derecho de trabajo**. 7ª. ed.; México: Ed. Porrúa, 1989.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano de trabajo**. 2ª. ed., México: Ed. Porrúa, 1943.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Argentina: Ed. de Palma, 1972.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.



NAVAS ALVAREZ, María Guadalupe. **El movimiento sindical como manifestación de la lucha de clases**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1987.

PADRE HURTADO. **Obras completas**. Tomo 2, Guatemala: Ed. Fénix. 2004. pág. 168.

PÉREZ BOTIJA, E. **Derecho del trabajo**. México: Ed. Porrúa. 1998.

PINEDA SANDOVAL, Melvin. **Fundamentos de derecho**. Guatemala: Ed. Serviprensa C.A. (s.f.).

PRADO, Gerardo. **Derecho constitucional**. 3ª. ed.; Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2003.

Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. España: Ed. Heliasta. 1996.

Legislación:

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

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-. Terminación de la relación de trabajo; Libertad Sindical y la Protección de Sindicación; La negociación colectiva.

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



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