

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



**DIFERENCIAS EXISTENTES ENTRE LOS PACTOS COLECTIVOS DE INDUSTRIA,
ACTIVIDAD ECONÓMICA O DE REGIÓN DETERMINADA Y LOS PACTOS
COLECTIVOS DE EMPRESA O CENTRO DE PRODUCCIÓN DETERMINADO**

GERSON ESTUARDO GASPAR RUIZ

GUATEMALA, MARZO DE 2014

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

**DIFERENCIAS EXISTENTES ENTRE LOS PACTOS COLECTIVOS DE INDUSTRIA,
ACTIVIDAD ECONÓMICA O DE REGIÓN DETERMINADA Y LOS PACTOS
COLECTIVOS DE EMPRESA O CENTRO DE PRODUCCIÓN DETERMINADO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

GERSON ESTUARDO GASPAS RUIZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, marzo de 2014



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

DECANO: MSc. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V: Br. Rocael López González
SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Licda. Ana Elvira Polanco Tello
Vocal: Licda. María Del Carmen Mansilla
Secretario: Lic. Gustavo Adolfo Barreno Quemé

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Carlos Humberto De León Velasco
Vocal: Lic. Edwin Leonel Bautista Morales
Secretaria: Lic. Mario Mauricio Moscoso

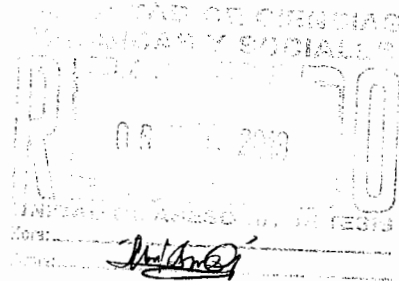
RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



Lic. César A. López Girón
Abogado y Notario

Guatemala, 6 de septiembre de 2013

Doctor
Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente



Doctor Bonerge Mejía:

Con el debido respeto que se merece, tengo el honor de dirigirme a usted, en virtud de que con base en la resolución en la cual fui nombrado como Asesor del trabajo de Tesis elaborado por el Bachiller **GERSON ESTUARDO GASPAS RUIZ** intitulado **DIFERENCIAS EXISTENTES ENTRE LOS PACTOS COLECTIVOS DE INDUSTRIA, ACTIVIDAD ECONÓMICA O DE REGIÓN DETERMINADA Y LOS PACTOS COLECTIVOS DE EMPRESA O CENTRO DE PRODUCCIÓN DETERMINADO** y con fundamento en la Normativa para elaboración de tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, me permito informarle lo siguiente:

- a) Es criterio personal de este asesor, el indicar que el presente trabajo de investigación, cumple con los aspectos técnicos y científicos exigidos para la elaboración de tesis.
- b) Contiene abundante cita de autores y tratadistas del derecho en sus distintas ramas que sustenta los fundamentos del tema tratado por el bachiller Gaspar Ruiz.
- c) Desarrolla en cada uno de sus capítulos, los elementos necesarios para dar por comprobada la hipótesis rectora de la investigación.
- d) Para llevar a cabo tal comprobación se determinó que hizo uso de distintos métodos y técnicas, utilizando los métodos deductivos e inductivos para efectuar todo el contenido del presente trabajo, generando juicios de aplicación general a un caso particular.



Lic. César A. López Girón
Abogado y Notario

- e) En cuanto a su aportación científica, el estudiante hace énfasis en una de sus conclusiones que “Los empresarios, deben respetar los contratos colectivos de condiciones de trabajo, los cuales tienen fuerza de ley para las partes que lo suscriben, como para los que concierten en el futuro, procurando el bienestar de los actuales trabajadores y de las empresas como proyecto de superación personal y comercial”.
- f) Con ello da a conocer que en la mayoría de empresas, suscriben contratos colectivos de condiciones de trabajo pero estos no se cumplen en su totalidad, ya que las condiciones laborales son inferiores a los suscritos en el contrato, a su vez constantemente se violentan los derechos laborales de los trabajadores al no tener las condiciones mínimas que la ley regula, por lo tanto estoy totalmente de acuerdo con lo pronunciado por el Bachiller Gaspar Ruiz en su trabajo de investigación.

Por todo lo anterior y tomando en consideración que el presente trabajo satisface todos los requisitos establecidos en las normas de la Facultad, es procedente emitir el **DICTAMEN FAVORABLE** para que el Bachiller **GERSON ESTUARDO GASPARE RUIZ**, continúe con su trabajo hasta su culminación.

Sin otro particular, me suscribo de usted como su atento y seguro servidor.


Lic. César Arturo López Girón
Abogado y Notario
Colegiado 7367

Lic. César Arturo López Girón
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio 5-7 Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 03 de octubre de 2013.

Atentamente, pase a el LICENCIADO MARCOS ANIBAL SANCHEZ MERIDA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de el estudiante GERSON ESTUARDO GASPAR RUIZ, intitulado: "DIFERENCIAS EXISTENTES ENTRE LOS PACTOS COLECTIVOS DE INDUSTRIA, ACTIVIDAD ECONÓMICA O DE REGIÓN DETERMINADA Y LOS PACTOS COLECTIVOS DE EMPRESA O CENTRO DE PRODUCCIÓN DETERMINADO."

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual establece: "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 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 estimen pertinentes".

DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
BAMO/iyr.

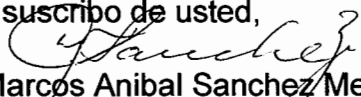




- que nacen de la relación laboral, en especial de los sectores productivos del país e instituciones del Estado. Así mismo se utilizó la técnica de Investigación documental, ya que fue fundamental para establecer el contenido necesario para la realización de la tesis.
- c) Puede establecer por lo expuesto en el contenido capítular, que el trabajo de tesis tiene una adecuada redacción, lo que permite entender los elementos que analiza el sustentante, así también se Manifiesta el uso adecuado de las reglas gramaticales de la Real Academia de la Lengua Española.
 - d) Del análisis practicado, he dictaminado que la contribución científica del trabajo es de suma importancia, ya que se presenta una problemática actual como lo es análisis jurídico sobre las "DIFERENCIAS EXISTENTES ENTRE LOS PACTOS COLECTIVOS DE INDUSTRIA, ACTIVIDAD ECONÓMICA O DE REGIÓN DETERMINADA Y LOS PACTOS COLECTIVOS DE EMPRESA O CENTRO DE PRODUCCIÓN DETERMINADO", estableciendo de esa manera los parámetros que deben de existir en la relación laboral entre trabajadores y patronos al celebrar una negociación colectiva de contratos o pactos colectivos de condiciones de trabajo.
 - e) Considero que las conclusiones y recomendaciones, estipuladas en el trabajo de investigación, son adecuadas, elaboradas de forma correspondiente, teniendo relación entre sí y con el tema propuesto.
 - f) La bibliografía, en los cuales está fundamentada en gran parte la investigación, son de autores de nivel académico reconocido y de gran experiencia, minuciosamente escogidos con el objeto de enriquecer la investigación.

Manifiesto, que no poseo ningún vínculo consanguíneo o afinidad con el bachiller sustentante de la tesis relacionada y en tal virtud después de haber satisfecho todas las exigencias del suscrito revisor, considero que la misma cumple con los requisitos que establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público por lo que **APRUEBO** el trabajo de tesis intitulado "**DIFERENCIAS EXISTENTES ENTRE LOS PACTOS COLECTIVOS DE INDUSTRIA, ACTIVIDAD ECONÓMICA O DE REGIÓN DETERMINADA Y LOS PACTOS COLECTIVOS DE EMPRESA O CENTRO DE PRODUCCIÓN DETERMINADO**", por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que el mismo continúe con el respectivo trámite.

De manera muy respetuosa me suscribo de usted,


Lic. Marcos Anibal Sanchez Merida
Abogado y Notario
Colegiado 5247

MARCOS ANIBAL SANCHEZ MERIDA
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala, 14 de octubre 2013

Doctor
Bonerge Amilcar Mejia Orellana
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente.



Estimado Doctor:

En cumplimiento de la designación que me hiciera esa unidad de tesis en resolución de fecha tres de octubre de dos mil trece, en donde se me nombra como revisor del trabajo de tesis del bachiller **Gerson Estuardo Gaspar Ruiz**, por lo que respetuosamente le informo lo siguiente:

- a) El postulante presentó el tema de investigación cuyo título es **"DIFERENCIAS EXISTENTES ENTRE LOS PACTOS COLECTIVOS DE INDUSTRIA, ACTIVIDAD ECONÓMICA O DE REGIÓN DETERMINADA Y LOS PACTOS COLECTIVOS DE EMPRESA O CENTRO DE PRODUCCIÓN DETERMINADO"**, trabajo que contiene un aporte científico y técnico al establecerse doctrinariamente las diferencias que existen entre estos, siendo un tema tratado con suma importancia, tanto para trabajadores y patronos; como para cualquier estudioso del derecho en general, con un texto bastante amplio que discutir según el criterio de quien lo esté aplicando.
- b) La presente tesis fue elaborada de conformidad con la metodología y técnicas acordes al desarrollo de cada uno de los capítulos, conclusiones y recomendaciones así como en la introducción; por lo cual se utilizaron los siguientes métodos: Analítico, que permitió desglosar todo el conocimiento en partes, en relación con los factores que conllevan a la negociación colectiva de contratos o pactos colectivos de condiciones de trabajo; sintético, ya que se utiliza para determinar y justificar la necesidad actual que tiene la sociedad guatemalteca de conocer e informarse de los derechos que por ley le corresponden a cada una de las partes dentro de la negociación colectiva de contratos o pactos colectivos de condiciones de trabajo; deductivo, partiendo de las características singulares del tema tratado obteniendo así conocimiento para analizar los derechos y obligaciones



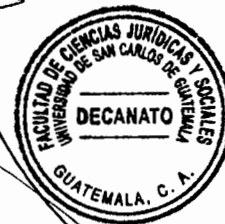
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 19 de febrero de 2014.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante GERSON ESTUARDO GASPAR RUIZ, titulado DIFERENCIAS EXISTENTES ENTRE LOS PACTOS COLECTIVOS DE INDUSTRIA, ACTIVIDAD ECONÓMICA O DE REGIÓN DETERMINADA Y LOS PACTOS COLECTIVOS DE EMPRESA O CENTRO DE PRODUCCIÓN DETERMINADO.. 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/srrs.



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala





DEDICATORIA

- A DIOS:** A quien dedico este triunfo, por estar conmigo siempre en cada paso que doy, fortaleciendo mi corazón e iluminar mi mente.
- A MIS PADRES:** Gloria Clemencia Ruiz Rac y Domingo Miguel Gaspar Francisco: agradezco su entrega de amor, paciencia, comprensión y apoyo incondicional.
- A MIS HIJOS:** Christopher Estuardo y André Alexandro. Dos grandes regalos que Dios me ha dado, convirtiéndose en la fuente que llena mi espíritu de energía, fundamental para alcanzar esta y muchas metas más. Este triunfo es de ustedes, esperando que en un futuro el mismo sea digno de imitar en sus vidas.
- AMI ESPOSA:** Lesly Elizabeth Gómez Rodríguez. Por vivir conmigo este triunfo, por toda tu ayuda, comprensión y porque sé que siempre contaré contigo para alcanzar muchos triunfos más.
- A MIS HERMANOS:** Julia Yhohana, Yasmin Carolina, Miguel Rolando y Mario Enrique. En mi vida, mis primeros y grandes amigos, gracias por compartir esta alegría y apoyarme siempre, los quiero mucho.
- MIS SUEGROS:** Alma Rodríguez y Rolando Gómez. Agradecimiento por su constate motivación transmitida y en especial por su tiempo, cariño, apoyo y dedicación a mis hijos.
- MIS CUÑADOS:** Edson, Yosselyn y Vivian. Por su cariño, apoyo y aprecio que me han brindado.
- AGRADECIMIENTO ESPECIAL:** Licenciado Erwin Castellanos Dávila. A quien aprecio por brindarme su amistad, apoyo y colaboración.
- A mi asesor y revisor de tesis, Licenciados Cesar Arturo López Girón y Marcos Aníbal Sánchez Mérida por todo su apoyo y aporte profesional, Dios los bendiga.
- A MIS AMIGOS:** Zoila Herrarte, Lilian Herrera, Michele González, Luis Yoc, Vinicio Madrid, Edgar Ovalle y Erwin



Arévalo, mil gracias por su amistad y apoyo brindado.

A: La Superintendencia de Administración Tributaria, por ser la institución en la que he conocido a excelentes profesionales de quienes he adquirido experiencia para realizarme como persona y en mi vida profesional.

A: La Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por permitirme culminar mis estudios profesionales.

A: Los Licenciados Catedráticos: De la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por haberme compartido sus conocimientos en el desarrollo de mi formación profesional.

A ustedes: Por acompañarme y compartir este momento especial e importante para mí y para mi familia. Que Dios los bendiga.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El derecho del trabajo.....	1
1.1. El derecho laboral.....	1
1.2. El fin del derecho del trabajo.....	9
1.3. Los sujetos del derecho del trabajo.....	10

CAPÍTULO II

2. La organización sindical y los pactos colectivos.....	17
2.1. Los sindicatos.....	18
2.2. Denominaciones para las entidades profesionales.....	19
2.3. El sindicato católico.....	28
2.4. Sindicato de empresa.....	29
2.5. Sindicato de hecho.....	30
2.6. Sindicato de oficios.....	31
2.7. Sindicato irregular.....	32
2.8. Desarrollo ideológico de la asociación sindical.....	33
2.9. Objetivos del sindicalismo.....	37

CAPÍTULO III

3. Formas de normación colectiva.....	41
3.1. El derecho colectivo de trabajo.....	41
3.1.1. Finalidad del derecho colectivo y su naturaleza jurídica.....	43
3.2. Contrato colectivo de trabajo.....	46
3.3. Pacto colectivo de trabajo.....	47
3.4. Reglamento interior de trabajo.....	49



	Pág.
3.5. Los sindicatos	51
3.6. Conflictos colectivos de carácter económico.....	53

CAPÍTULO IV

4. Diferencias existentes entre los pactos colectivos de industria, actividad económica o de región determinada y los pactos colectivos de empresa o centro de producción determinado.....	57
4.1. Principios que rigen los pactos colectivos de condiciones de trabajo.....	58
4.2. La convención colectiva de trabajo.....	61
4.3. Acuerdos escritos entre los patronos y trabajadores.....	64
4.4. El pacto colectivo de condiciones de trabajo que aplican en determinadas empresas.....	70
4.5. El pacto colectivo de industria de actividad económica o de región determinada.....	71
4.6. Normas condicionantes de aplicación en el pacto colectivo.....	76
4.7. La suscripción y forma de negociación de un pacto colectivo.....	78
4.8. Reglas definidas para promover la negociación entre los patronos y trabajadores.....	81
4.9. Diferencias existentes entre los pactos colectivos de industria, actividad económica o de región determinada y los pactos colectivos de empresa o centro de producción determinado.....	84
4.10. Política pública de divulgación de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.....	89
CONCLUSIONES	91
RECOMENDACIONES	93
BIBLIOGRAFÍA	95



INTRODUCCIÓN

La presente investigación se elaboró por la necesidad de realizar un análisis de la rama laboral, respecto a la celebración de pactos colectivos de condiciones de trabajo, constituye el medio más importante y expedito de mejoramiento de condiciones de trabajo, velando por el principio de tutelaridad del cual está investido el derecho del trabajo en la legislación guatemalteca.

El problema se centra en analizar lo relativo a los pactos colectivos de condiciones de trabajo, como una de las instituciones más importantes dentro del derecho laboral, como ha quedado establecido que son el núcleo del derecho colectivo del trabajo. Cumple la finalidad suprema del derecho colectivo, es el pacto el que fija las condiciones de trabajo en las empresas, con la mira de elevar el nivel de vida de los trabajadores, es decir que es la institución que pretende regular las relaciones de trabajo, en el sentido más favorable a las necesidades del obrero. Es necesario conocer y comprender los alcances de las diferencias existentes entre los pactos colectivos de industria, actividad económica o de región determinada y los pactos colectivos de empresa o centro de producción determinado y de esta manera comprender tanto doctrinariamente como legalmente el tema.

Los objetivos se centraron en determinar que es necesario el desarrollo de una política pública estatal, comprensible y eficaz para la correcta comprensión de las diferencias existentes entre los pactos colectivos de industria, actividad



económica o de región determinada y los pactos colectivos de empresa o centro de producción determinado.

La hipótesis formulada, establece que la promoción y divulgación a nivel nacional de los beneficios y diferencias existentes entre los pactos colectivos de industria, actividad económica o de región determinada y los pactos colectivos de empresa o centro de producción determinado, permitirá que los trabajadores organizados, elijan la forma de defender sus derechos ante los patronos.

El trabajo desarrollado se dividió en cuatro capítulos: El primero trata sobre el derecho del trabajo; el segundo desarrolla la organización sindical y los pactos colectivos; el tercero establece lo relativo a las formas de normación colectiva; y, el cuarto, contiene el análisis de las diferencias existentes entre los pactos colectivos de industria, actividad económica o de región determinada y los pactos colectivos de empresa o centro de producción determinado.

En el desarrollo de la presente investigación, se utilizaron los siguientes métodos: El analítico para comprender los elementos y aspectos relevantes del fenómeno investigado; el deductivo para establecer la ubicación del problema de la no divulgación de los pactos colectivos de trabajo; las técnicas empleadas fueron la bibliográfica, y documental, que permitieron la elaboración de los capítulos.



CAPÍTULO I

1. El derecho del trabajo

Siendo el principal tema de la presente investigación, las diferencias existentes entre los pactos colectivos de industria, actividad económica o de región determinada y los pactos colectivos de empresa o centro de producción determinado, es preciso abordar en el desarrollo los aspectos de conocimiento más generales del derecho del trabajo que se vinculen doctrinariamente con este. Entre estos temas se debe explicar las generalidades del derecho laboral; subtema por demás importante en el desarrollo de este estudio. Pero igual importancia reviste el de los sujetos del derecho del trabajo.

1.1. El derecho laboral

Se empieza por establecer algunos conceptos en torno a la rama del derecho laboral. “El conocimiento del pasado es un punto de partida necesario, porque explica el malestar y la inquietud sociales ...siglos del pasado en donde encontramos elementos, doctrinas y aún ordenaciones jurídicas que tuvo que romper el derecho del trabajo para poder nacer”¹

¹ De la Cueva, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 38



“El derecho laboral es el 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 trabajador (normativo y tutelar)”²

El Código del Trabajo termina con esa falsa libertad, beneficiosa para los poderosos y terrible para los desvalidos. Pero al terminar con la libertad de explotación económica y con la libertad de explotación económica y con la libertad de ultraje personal.

“El derecho del trabajo es relativamente joven en comparación con otras ramas jurídicas que han regido la conducta humana por muchos siglos”³

Suélese colocarle dentro de la rama del derecho público o del derecho social. En ambos casos, sus disposiciones fundamentales no son renunciables, ni objeto de comercio, porque obligan a todos los patronos sin limitación o privilegio, a respetarlas.

Además de obligar a los patronos y trabajadores, también impone obligaciones al Estado, por cuya virtud no se puede impedir el trabajo a ninguna persona ni obligarlo a no dedicarse a la profesión, industria o comercio lícitos, que prefiera. El ejercicio de estos derechos solo puede vedarse por resolución de la autoridad

² De Buen, L. Nestor. **Derecho del trabajo**. Pág. 4

³ **Ibid.** Pág. 7



competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad.

Se originan en el derecho del trabajo, disposiciones limitativas que no producen efecto legal alguno aun cuando estén estipuladas por escrito, como son: trabajo para los niños menores de catorce años, jornada de trabajo mayor que la permitida por la ley, salario inferior al mínimo, renuncia del trabajador a sus derechos laborales, etc.

El trabajo efectivamente es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;



- Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;
- Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal.



La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o por disposición del empleador; o derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores.

Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados; o derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles.

Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo.

Es obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere



mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago.

A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado; o protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes.

En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica; o los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a un menor de edad en trabajos incompatibles con su capacidad física, o que pongan en peligro su formación moral.

Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores



económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

En el orden interno la doctrina y el derecho positivo reconocen a la ley, a la costumbre, a la jurisprudencia y a la doctrina, como fuentes principales y comunes a la mayoría de las ramas comprensivas de la ciencia jurídica.

En el derecho laboral, el Estado aparece como el órgano del querer unitario y de la fuerza organizada, para hacer valer la norma jurídica contra los deseos individuales anarquistas y las voluntades particulares contrarias a los fines sociales.

La tutela del derecho es ejercida por el Estado en forma preventiva, cuando pretende impedir la violación de la norma jurídica y en forma represiva, dirigida a constreñir a la ejecución de la norma o a sufrir las consecuencias de la violación.

El juez, constatando la infracción, restablece coactivamente el orden alterado en representación de la sociedad. Esta es la relación entre derecho y Estado en el



momento de la actuación de la norma. Lo que significa que el interés general prevalece sobre el individual, toda vez que, el derecho del trabajo protege al trabajador, quien numéricamente es más que el patrono.

El sector del trabajador es cuantitativamente superior al del patrono, aunque económicamente ser inferior. Este principio establece la obligación del patrono de proporcionar los medios materiales que permitan al trabajador un mejor desempeño y rendimiento en su labor, tales como: herramientas, vestuario especial, maquinaria, accesorios, materia prima, etc., y además, en el campo o en circunstancias especiales, vivienda digna y decorosa.

Los patronos y trabajadores someten la solución de sus conflictos de intereses a terceras personas mediante resoluciones de carácter obligatorio para ambas partes, como las juntas de conciliación y los Tribunales de Arbitraje, con el propósito de obtener equilibrio, justicia social y armonía en sus relaciones recíprocas.

El derecho laboral siempre debe tender a proponer formas de solución de avenimiento común entre las partes o sujetos del mismo derecho, por ello se puede señalar que hasta el proceso litigioso o controvertido entre los sujetos del derecho del trabajo establece una oportunidad de conciliación en beneficio no sólo de las partes sino de los principios generales del derecho en general, los cuales deben mantener sana convivencia entre los sujetos.



1.2. El fin del derecho del trabajo

Esta importante rama del derecho en general, pretende mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y patronos, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él.

Para el logro de ese fin, este medio o instrumento, que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.

El derecho del trabajo, "es una rama de las ciencias jurídicas que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de producción."⁴

⁴

Cabanellas de Torres, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 122



1.3. Los sujetos del derecho del trabajo

Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son esencialmente el patrono y el trabajador, no obstante, como parte consecuente de estos, o auxiliares de los mismos, también pueden derivarse algunos otros: los representantes del patrono, el intermediario y otros, que se procede a explicar a continuación.

Los sujetos de trabajo son los individuos que toman parte en la relación laboral, y como tales, son estos los que dan vida a la misma.

Con el término trabajador, se entiende todo sujeto que presta un servicio a otro. El Diccionario de la Real Academia Española simplemente señala: “El que trabaja, sin embargo este es un concepto demasiado amplio.”⁵

El Código de Trabajo regula en su Artículo 3: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

Se entiende que el trabajador tiene una relación de dependencia con respecto a un patrono, lo cual no implica ningún criterio de tipo político, económico o social,

⁵ Sopena, Ramón. **Diccionario de la lengua española**. Pág. 2003



toda vez que es la ley misma, la que lo establece indudablemente como quedó escrito.

Por tal razón no se está de acuerdo con lo que señala Luis Fernández Molina: “En el trayecto encontramos la tendencia a definir como trabajador a todo integrante de la clase trabajadora, criterio de contenido económico social, que podría aceptarse dentro de este contexto, pero no desde un enfoque puramente jurídico.”⁶

El trabajador, por otro lado, es el término general que se da con igualdad al sujeto primario de la relación del trabajo, por encima de las diferencias que pudieran haber entre: obrero, empleado o trabajador mismo. Así lo entiende precisamente la legislación laboral guatemalteca, al mencionar la palabra obrero únicamente para designar a las relaciones: “obrero patronales”, y también solo en su Artículo 281. Y por otro lado, la palabra empleado no la utiliza ni una sola vez en todo el texto de la Ley, para nombrar al trabajador.

Se trata del sujeto de trabajo que subordinado a un patrono, le presta un servicio a este, por virtud de un contrato de trabajo. Según el Artículo 63 del Código de Trabajo, además de las contenidas en otros Artículos, en reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

⁶ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 152



- Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
- Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo.
- Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- Observar buenas costumbres durante el trabajo;
- Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;
- Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante este, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o



incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;

- Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa, e indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;
- Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan;
- Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de estos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento.



El subsecuente Artículo 64 señala que, se les prohíbe a los trabajadores:

- Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;
- Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instrucciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;
- Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;
- Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel que estén normalmente destinados;
- Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzocortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; y,



- La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.

La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse, para los efectos del Código de Trabajo, únicamente en la forma prevista por el Artículo 77, inciso h), o, en su caso por los Artículos 168 párrafo segundo y 181, inciso d). De la lectura del Código de Trabajo se pueden llegar a establecer por lo menos tres clases distintas de trabajadores, siendo estos: a) El trabajador de obra, b) el trabajador ocasional, y c) el trabajador sujeto a régimen especial, teniendo este último, una amplia sub-clasificación de once rubros de trabajadores agrupados por su actividad.

En el caso de los trabajadores de obra, los mismo nacen del contenido del Artículo 25 del Código de Trabajo, parte conducente, el cual señala: “c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.”



CAPÍTULO II

2. La organización sindical y los pactos colectivos

“Es una parte del derecho colectivo del trabajo considerado como el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan la formación, el funcionamiento y las relaciones colectivas de las asociaciones con los empleadores y trabajadores, así como las relaciones entre ellas con el Estado a los efectos de la protección y tutela del trabajo.”⁷

También se puede decir que es la unión de varias personas que, perteneciendo a la misma categoría se unen con el fin de desenvolver colectivamente una acción jurídica para la tutela de sus intereses y de los de la categoría. Como ya se anunció, el derecho sindical es parte integrante del derecho colectivo del trabajo. En congruencia con lo señalado, los tratadistas lo definen enunciando su pertenencia a este.

Es una asociación de obreros o de patronos pertenecientes a una misma profesión que se agrupan para defensa de intereses económicos que afectan a todos sus miembros.

⁷

Ibid. Pág. 153

Tratándose de obrero es lo opuesto de patronato, pues en este se hallan bajo el cuidado o protección de personas ajenas, y en el sindicato son los mismos obreros los que trabajan en favor del mejoramiento de su condición.

“Es una palabra de origen griego: Syn que significaba con y dike que significaba justicia. De ahí deriva la palabra griega sindykos y la latina syndicus, que en términos generales significan la persona que de algún modo administraba justicia o vela por los intereses de alguien. Se designaba con tal palabra, que ha conservado su sentido primigenio, a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos; la voz síndico retuvo en las lenguas romances, el concepto de procuración y representación. Por traslación del representante y los representados, surgió el syndicat francés, del cual es traducción adoptada sindicato.”⁸

2.1. Los sindicatos

Según la definición moderna, sindicato es: “un agrupamiento constituido por personas físicas o morales que ejercen una actividad profesional, en vista de asegurar la defensa de sus intereses, la promoción de su condición y la representación de su profesión, por la acción colectiva de contestación o de participación en la organización de las profesiones, así como la elaboración y puesta en práctica de la política nacional en materia económica y social.”

⁸ Cabanellas, Guillermo. **Derecho del trabajo y sus contratos**. Pág. 174

En el diccionario jurídico Lex, se conceptualiza la palabra sindicato como una asociación estable y permanente de trabajadores para la representación, defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de estos, que cuenta con personalidad jurídica y capacidad de obrar.

2.2. Denominaciones para las entidades profesionales

Existe una gran cantidad de denominaciones para las entidades profesionales que se han desarrollado a través de la historia las cuales han agrupado en su seno a obreros, ésta recibe diferentes nombres de colegios, corporaciones, grupos, uniones, sociedades, círculos, confederaciones y la llamada Trade Unión.

Cada uno de ellos ha jugado un papel importante en el desarrollo histórico de los sindicatos; por esta razón, se tratará enseguida cada uno de los puntos anteriormente citados.

La palabra proviene del latín gremium, que significa unión. “Se ha llamado gremio a toda asociación de mercaderes, artesanos y trabajadores de la misma profesión con fines benéficos y de protección mutua. Su existencia data de época remota y en principio, se confunde con la cofradía. Comunidad inspirada en sentimiento caritativo de auxilio y socorro. En la edad media, estas agrupaciones de artesanos y comerciantes, muy reglamentadas y con amplia



intervención de las municipalidades, iniciaron el desarrollo industrial y mercantil.”⁹

Los gremios, son las corporaciones profesionales, constituidas por maestros, oficiales y aprendices de un mismo arte, oficio o profesión, regida por estatutos particulares, que tiende a enaltecer la común labor característica y la mejora moral y material de sus integrantes.

Los gremios prolongaron su existencia, rodeados de matiz fraterno y religioso hasta la revolución francesa; constituyeron en ciertos tiempos un motivo de avance, de libertad y dieron la grandeza a ciudades como Florencia. Pero cuando los estatutos fueron modificados y sus fines pervertidos; entonces, por ejercer un verdadero monopolio, debieron ser atacados los gremios con dureza.

Los colegios, se denomina así a la comunidad de quienes viven en un establecimiento destinado a la enseñanza de ciencias, artes u oficios o al menos asisten a él, bajo el gobierno de ciertas reglas y determinados superiores. También se puede decir que es conjunto de personas de la misma profesión que observan ciertas constituciones; como el Colegio de Abogados y Notarios o el de Médicos y Cirujanos.

⁹ Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 176



El primero es la asociación profesional, corporativa, obligatoria en Guatemala y en muchos otros países para el ejercicio de la abogacía. Sus actividades tienen carácter interno y público. Además de fomentar el compañerismo, velan por el prestigio de los asociados, tanto para defensa si son agraviados como para aplicarles sanciones o expulsión, cuando no sean dignos de pertenecer al Colegio.

“Da una imagen tangible de lo importante que eran este tipo de organizaciones, ya que agrupaba a los profesionales de cada materia para defender sus propios intereses. Tenían que estar autorizados por el emperador, tener estatutos, contar con su respectiva directiva y poseían una serie de derechos y deberes.”¹⁰

En la antigüedad funcionaban los Colegios Romanos, estos eran una agrupación de artesanos integrados por joyeros, curtidores, forjadores de cobre, carpinteros, alfareros, zapateros, músicos, tintores, herreros, aguadores, arrieros, fabricantes de mantas, bataneros, picapedreros y marmolistas. También boteros o barqueros sastres, comerciantes de vinos, panaderos y salchicheros.

Como contra partida a los privilegios otorgados, el colegiado estaba obligado a su oficio, como el esclavo a su cadena. Nada podía, en principio, substraerlo a ese yugo.

¹⁰ Vivanco, Jorge. **Régimen jurídico de las organizaciones sindicales.** Pág. 188

Tal sometimiento, además, no pesaba sobre un solo individuo, sino que era hereditario en el sentido más riguroso; la obligación de continuar la profesión se imponía los herederos de sangre y también a los herederos instituidos, e incluso a los sucesores de otra índole en los bienes.

Las corporaciones de oficios, se deriva del latín corpus, corporis, que significa cuerpo y no es el corporal, como ocurre con las comunidades o sociedades de toda especie, en algunos casos se puede decir que son entidades públicas jurisdiccionales; por ejemplo, las municipalidades.

Como estatuto jurídico civil, a las corporaciones de carácter público se les reconoce personalidad jurídica desde el instante que se constituyan con arreglo a derecho. Gozan de nacionalidad y su capacidad civil se ajusta a la ley que las haya creado o reconocido.

Sus principales características son las siguientes: estructura jerárquica, espíritu religioso colocando a la corporación bajo la admonición de un santo patrono, monopolio del gremio, regulación de la capacidad productiva, mutuo auxilio a los agremiados, cierta estructura castrense para la disciplina y carácter local. Entonces la asociación de mercaderes y menestrales fundada con objeto de establecer el régimen de sus oficios y regular las cuestiones relacionadas con el ejercicio de los mismos se denominó corporación.



“Los que se designan hoy como dirigentes o directivos de sindicatos, en las corporaciones medievales se les llamaba de otra forma; por ejemplo: en España, veedores o mayores; en Italia, cónsules; en Francia, baillis o jurés; y en Inglaterra, rewar. A sus funciones honoríficas de presidir las asambleas y estar a la cabeza en los actos del culto, unían potestades efectivas e importantes; como la de vigilar a los asociados e imponerles multas a los infractores de los estatutos corporativos. Tenían una reglamentación laboral, ocho horas de trabajo en invierno y el doble en verano. Descanso semanal por razones religiosas. Tenían una estructura gremial y los grados de aprendiz, compañero y maestro.”¹¹

Desde el momento en que el poder público les reconoce a los gremios amplias facultades e incluso privilegios, adquieren carácter de corporaciones. “Por ello, se pueden definir las corporaciones medievales, como una persona jurídica y moral que podía poseer bienes, contratar, estipular, comparecer ante la justicia, por intermedio de representantes, síndicos o procuradores. El poder legislativo reside en una asamblea que lo delega, en parte, a su comisión administrativa, que debe rendir cuentas de su administración. Tarea que ciertamente era múltiple, ya que la corporación tenía fines económicos, sociales, morales y políticos.”¹²

¹¹ Briceño Ruiz, Albert. **Derecho individual de trabajo**. Pág. 15

¹² **Ibid.** Pág. 18

Se conoce como grupos de trabajadores, que es una pluralidad de obreros o profesionales con características en común, que sin formar personería jurídica correspondiente se coaligan para alcanzar un beneficio común.

La agrupación se considera como mínimo tres y no hay máximo. Se unen principalmente para solucionar algún tipo de problema laboral sin mayor trascendencia; como por ejemplo: la falta de agua en una empresa, donde se necesita que los trabajadores se bañen después de las labores del día por el tipo de trabajo.

Los interesados forman grupos para lograr que el patrón les coloque el agua. En lo social y en lo jurídico, aglutinamiento de trabajadores como foco de protestas, toman contacto entre sí, los antes aislados. De esta manera dan mucha más fuerza a su opinión o acción.

Pueden estar constituidos con una estructura o articulación determinada según la cualidad en común de sus miembros, cuando de obreros se trata, no importa raza, sexo, color, religión, la profesión, la edad, parentesco o cualquier otra barrera.

Bajo estas circunstancias, se pueden formar grupos de tensión, que son aquellos formados por trabajadores que tienden a agitar a sus miembros y a otros grupos conexos. En algunos casos para turbar la paz o incluso querer



derribar el gobierno. Se conoce como uniones de trabajadores y cabe destacar la Unión General de Trabajadores, fue la primera de las grandes organizaciones españolas de carácter sindical. Fue fundada en 1888 por varias sociedades obreras.

“Sus finalidades eran las típicas de tales agremiaciones: la mejora de la clase obrera, mantener vínculos estrechos con las organizaciones similares del extranjero y preparar a la clase trabajadora, ante la eventualidad de las huelgas. Su extensión fue progresiva, desde las 27 secciones y 3,300 afiliados con que contaba al año de fundarse. A partir de 1936, en la zona rebelde, era título bastante para ser ejecutado el poseer carné de la Unión General de Trabajadores. Con la instauración del franquismo como régimen de hecho sobre todo en territorio español, la Ley de unidad sindical de 1940 declaró ilegal esta central obrera.”¹³

Se conoce como sociedades, las que están compuesta principalmente por patronos, son de tipo comercial, entre estas se encuentran la sociedad accidental, denominadas también sociedades momentáneas. Sociedad Anónima, Sociedad Colectiva, Comanditaria. Son sociedades capitalistas, en derecho mercantil, es aquella en que la aportación de los socios consiste en dinero, aunque ello constituya la norma general.

¹³ Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 478

Las trade unions, que se trata de una locución inglesa, su significado literal equivale a unión gremial, unión de oficios, o con más libertad, a gremio o sindicato. Las trade unions constituyen asociaciones profesionales de trabajadores cuyos fines son el mejoramiento y la defensa de los intereses que les atañen. Aunque entidades sindicales, poseen numerosos puntos de contacto, por comunes afiliados, como el partido laborista británico, el órgano político de tendencia socialista. Esta organización surgió en 1825; ya que, desde la severa Ley de 1799 habían estado prohibidas las agremiaciones y reuniones de los asalariados que se proponían conseguir aumentos de salarios y otras pretensiones ilegales en ese tiempo.

El movimiento sindical inglés en su lucha por vivir y vencer, ha sido de los más dramáticos y heroicos; pues tuvo que desenvolverse dentro de un país que, en pocos años, se transformó de agrícola y ganadero en el primer Estado industrial del mundo. Al aglomerarse en las ciudades grandes masas de campesinos, movilizados por las flameantes fábricas, se crearon, por una parte, míseras condiciones de existencia; pero, por otra se estimuló la protesta social o la solidaridad en la lucha.

“Por otro lado, se encuentran las sociedades cooperativas de trabajadores, se establece por una parte, entre varios trabajadores de una empresa que produce productos, cuyos excedentes vende a un bajo costo a los trabajadores de la misma. Por ejemplo: una fábrica de jabón que exporte cierta cantidad de

unidades al extranjero que le son requeridas con antelación; pero que, debido a los porcentajes de desecho de las máquinas, se ven obligados a echar en ellas cierto nivel de producto para así reponer los desechos. Al final el resultado es un excedente en la producción que vende a bajo costo a sus operarios y ellos lo distribuyen en el mercado local y comparten entre ellos mismos los beneficios de estas ventas. Existen sociedades de trabajadores de fines no económicos, estas son agrupaciones unitarias que aun poseyendo bienes para cumplimiento de sus fines, no se propone la ganancia como objetivo y menos el lucro, a esta especie pertenecen las cooperativas.”¹⁴

La trade unions es una asociación permanente de asalariados que se proponen defender o mejorar las condiciones de su contrato de trabajo. Estas asociaciones entre asalariados, verdaderos sindicatos, se diferencian de las corporaciones, por la unión de maestros, obreros, patronos y trabajadores, mientras que aquí, solo hay trabajadores.

Para las leyes inglesas, las trades unions son personas de derecho privado, aunque responden de los daños que puedan atribuirles en caso de conflictos laborales. Deben inscribirse en un registro, presentar sus estatutos, declarar su patrimonio e informar acerca del movimiento social. El carácter constructivo de este tipo de organizaciones ha contribuido enormemente al avance y a la uniformidad de un sentimiento de progreso común.

¹⁴

Cabanellas. *Op. Cit.* Pág. 479

El Partido Laborista se fundó en 1900, cuando el Congreso de las Trade Unions (sindicatos británicos) reunido en Plymouth adoptó una resolución que pedía la convocatoria de una reunión de los sindicatos, de los socialistas, de los cooperativistas y de otras asociaciones laborales para estudiar el logro de una adecuada representación parlamentaria para los trabajadores. La asamblea, que tuvo lugar en 1906, creó un comité, conocido como Comité para la Representación del Trabajo, bajo el secretariado del activista obrero James Ramsay MacDonald. Su objetivo era asegurar la elección de candidatos identificados con los intereses de los trabajadores o apoyar a candidatos que manifestaran simpatía por el mundo obrero.”¹⁵

2.3. El sindicato católico

La primera intervención dedicada específicamente a la cuestión social correspondió a León XIII. En su encíclica Rerum Novarum 1891 proponía, frente al socialismo y al liberalismo capitalista extremo, una solución de la cuestión obrera que adoptara el principio de colaboración entre clases sociales y el reconocimiento del justo salario. Rerum Novarum favoreció la creación de grupos, asociaciones y sindicatos católicos y se convirtió en un punto de referencia constante para los sucesivos pronunciamientos papales.

¹⁵ Abad de Santillán. **Historia del movimiento obrero**. Pág. 145



“Se han basado principalmente en círculos de obreros, se inició en 1905 por impulso del sacerdote alemán Federico Grote. Los sindicatos católicos de obreros no han tenido la expansión que quisieron sus fundadores ni tampoco han pasado sobre el movimiento gremial, sin duda por lo moderado de sus programas y basarse en el principio de colaboración con las empresas, que son opuestos a la concepción predominante la masa obrera.”¹⁶

“La enseñanza de la Iglesia católica en materia social durante el periodo comprendido entre los papas León XIII y Pío XII siguió unas coordenadas y directrices homogéneas, basadas en el diseño de una sociedad ideal fundamentadas en la doctrina neoescolástica del derecho natural que, como racional, se propone como válida para cualquier hombre.”¹⁷

2.4. Sindicato de empresa

Se denomina así a la agrupación de los trabajadores pertenecientes a distintas especialidades. También se describen como oficios o profesiones, que tienen como vínculo unitario depender de una igual organización, de un solo empresario. Por ejemplo, si se trata de una fábrica de automóviles, en que hay empleados, contadores, pintores, herreros, tapiceros, mecánicos fundidores, cristaleros, relojeros, ajustadores diversos, carroceros y otras muchas variedades.

¹⁶ Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 178.

¹⁷ Godio, Julio. **Historia del movimiento obrero latinoamericano; nacionalismo y comunismo.** Pág. 222

Estos organizan por lo regular un comité de empresa que es un organismo representativo de los trabajadores, ante la dirección de la empresa, cuando ésta emplee por lo menos cierto número de trabajadores (cincuenta en la legislación francesa) y cuyas principales funciones son la de organizar la cooperación entre el personal y la dirección, conciliar la autoridad de los empresarios y los derechos de los trabajadores al participar en la marcha de la empresa, informar sobre la administración, desarrollo y organización del establecimiento, sugerir beneficios para el personal y estudiar su mejor aprovechamiento, opinar sobre aumento de precios, iniciativa para incrementar la producción y el rendimiento.

En las Sociedades Anónimas, sus atribuciones revisten mayor importancia, por intervenir en los documentos que deberán de ser sometidos a la Asamblea de Accionistas, en tener dos puestos, uno por los altos empleados y otro por los demás obreros, con voz consultiva en el Consejo Administrativo.

2.5. Sindicato de hecho

Se denomina así, a toda aquella agrupación con fórmulas sinónimas, como asociación de hecho y asociaciones no reconocidas o carentes de personalidad civil a las agrupaciones de cuerpo y espíritu profesional que no han llenado los requisitos establecidos por la ley para concederles un estatuto jurídico; también, aquellas que persisten como un núcleo gremial por exclusiva actitud, luego de ser rechazado el pretendido reconocimiento. Considérense como conjunto de

sujetos con un patrimonio autónomo o estímenes cual situación social de hecho a la que el Estado no le ha atribuido personalidad, resulta evidente que se está en presencia de una célula asociativa con vida propia, ante un hecho con proyecciones jurídicas y que no cabe desconocer.

Las asociaciones no reconocidas se constituyen, por lo general, sin ajustarse a ningún procedimiento formal, salvo la manifestación de voluntad de sus integrantes y la formalización del objeto social. Por lo regular se llaman comité de huelga, en otros tiempos fueron necesarios ante la falta de un verdadero sindicato. Tales comités, sobre todo los victoriosos, por el proselitismo que asegura el éxito reciente, fueron las células activas de ulteriores sindicatos.

2.6. Sindicato de oficios

Se puede definir como una asociación laboral compuesta por quienes desempeñan una misma profesión oficio o especialidad, aunque dependan de distintas empresas o industrias. Aspiran a regular con uniformidad territorial, las condiciones de trabajo para sus integrantes, con las diferencias por categorías; con tendencias a pactar colectivamente con el patrono o empresario. Su influjo tiende a convertirse en monopolio. También, se puede incluir en esta categoría al sindicato de oficios varios, está compuesto por trabajadores que se ocupan en actividades inconexas. “Este género sindical constituye una excepción; pues, en general, los miembros de un sindicato están unidos por cierta comunidad de

intereses, por corresponder a actividades o profesiones determinadas. Sin embargo, en ciertos casos, por escaso número, los miembros de una misma profesión no pueden constituir una entidad sindical, por lo cual se autoriza la formación de la misma con los elementos de profesión u oficios dispares. A veces forman el núcleo de una nueva asociación profesional al nutrirse las filas de una nueva especialidad dentro de estos sindicatos.”¹⁸

2.7. Sindicato irregular

Es para el legislador, el que no se ajusta a los preceptos para el reconocimiento de una asociación profesional. No es la constitución, sino la actuación de ciertos sindicatos, la que ha llevado a denominarlos amarillos.

Esta calificación, despectiva entre los trabajadores que la hacen sinónima de traidores, sirve para referirse a los gremios obreros por demás sumisos a los empresarios, al punto de no vacilar –sobre todo en los momentos críticos que ciertas huelgas señalan- en dividir el frente de lucha de los trabajadores y no cooperar en las reivindicaciones planteadas.

“En este último aspecto basta con recordar que también reciben el nombre de amarillos los esquirols o rompehuelgas. No se ha dilucidado plenamente el porqué de esta acepción menospreciativa del color amarillo. Unos lo atribuyen a

¹⁸ Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 218

que en 1899, en Creusot (Francia), los afiliados de una organización adicta a los patronos llevan como insignias unas bellotas amarillas. Opinan otros que ése fue el color del papel con que fueron reemplazados los cristales rotos por los mineros huelguistas de Montceau (Francia), en el local donde se reunían los obreros disconformes con la huelga. Entre otras versiones figura cierta alusión a la Internacional amarilla, formada por banqueros y capitalistas, y tal vez por el color del oro. Pero la escala cromática sindical es más amplia, por ejemplo: Sindicato Blanco, es el organizado encubiertamente por los patronos, aunque con la apariencia de asociación libre. Sindicato Amarillo, el constituido por iniciativa de los trabajadores, pero opuesto a la lucha de clases y a las medidas de acción directa. Sindicato Rojo, expresión del sindicalismo revolucionario basado en la acción directa y en la lucha sin cuartel contra el capital.”¹⁹

2.8. Desarrollo ideológico de la asociación sindical

El fondo ideológico de la asociación sindical, originalmente, se orienta contra la organización del Estado capitalista. Así, evidenciamos el primer elemento ideológico de este movimiento: la animadversión hacia el capitalismo. Con esta base surgen las grandes teorías del socialismo, que originalmente se formulan como un instrumento para la transformación del Estado.

¹⁹ Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 219



Se afirma que la organización capitalista es injusta; que hay explotación del hombre por el hombre; que lo que el hombre produce con su trabajo es superior al salario, y que la diferencia va a las arcas capitalistas y que la única forma de redimir a la clase trabajadora es la transformación del Estado.

Se colige, entonces, que el sindicalismo, además de poseer un impulso socialista, es, por antonomasia, anticapitalista.

El capitalismo es considerado como un enemigo natural de las reivindicaciones de las clases trabajadoras y, por consiguiente, de las organizaciones sindicales a las que buscaba destruir. De lo expuesto evidenciamos lo radical de sus primeras concepciones políticas.

Sin embargo, es necesario mencionar que, por el papel de las organizaciones sindicales y particularmente de sus fines y los medios de acción de que se han valido, ni son universales ni son generales, y que especialmente en esta inmensa división entre sindicatos pertenecientes a lo que pudiéramos llamar el grupo de países democráticos y el grupo de países socialistas, hay una diversidad de fines y de acciones que se justifican histórica y pragmáticamente por la finalidad a que ellos mismos se consideran destinados.

Las organizaciones sindicales de Francia, Alemania e Inglaterra, consideradas matrices de la gran organización mundial, tuvieron una estrategia dirigida hacia



el cambio de la estructura política y practicaron paralelamente una desvanecida política económica de fines inmediatos. Después la experiencia de la lucha y el paso de los años impusieron una rectificación.

Dicha rectificación implicó la formación de clases sociales y la lucha de clases, basadas en el marxismo. Se acentuó el carácter antagónico del proletariado y la burguesía. La lucha de clases y su consiguiente antagonismo fue planteado con gran lucidez en el Manifiesto Comunista redactado por Carlos Marx y Federico Engels, que es considerada la primera formulación madura del movimiento político-social denominado marxista.

“El proletariado recorre diversas etapas antes de fortificarse y consolidarse. Pero su lucha contra la burguesía data del instante mismo de su existencia. Al principio son obreros aislados; luego los de una fábrica; luego, los de todas una [sic] rama de trabajo, los que se enfrentan, en una localidad, con el burgués que personalmente los explota. Sus ataques no van solo contra el régimen burgués de producción, van también contra los propios instrumentos de la producción; los obreros, sublevados, destruyen las mercancías ajenas que les hacen la competencia, destrozán las máquinas, pegan fuego a las fábricas, pugnan por volver a la situación ya enterrada del obrero medieval. En esta primera etapa, los obreros forman una masa diseminada por todo el país y desunida por la concurrencia. Las concentraciones de obreros no son todavía fruto de su propia unión, sino fruto de la unión de la burguesía, que para alcanzar sus fines

políticos propios tiene que poner en movimiento –cosa que todavía logra– a todo el proletariado. En esta etapa, los proletarios no combaten contra sus enemigos, sino contra los enemigos de sus enemigos, contra los vestigios de la monarquía absoluta, los grandes señores de la tierra, los burgueses no industriales, los pequeños burgueses.”²⁰

La competencia, cada vez más aguda, desatada entre la burguesía, y las crisis comerciales que desencadena, hacen cada vez más inseguro el salario del obrero; los progresos incesantes y cada día más veloces del maquinismo aumentan gradualmente la inseguridad de su existencia; las colisiones entre obreros y burgueses aislados van tomando el carácter, cada vez más señalado, de colisiones entre dos clases. Los obreros empiezan a coaligarse contra los burgueses, se asocian y unen para la defensa de sus salarios.

Desde esa época el salario era la única fuente de ingresos posible para las grandes masas de trabajadores, y era este el único que les permitía, medianamente, satisfacer sus necesidades básicas; por consiguiente, la inseguridad en el ingreso hacía peligrar la misma existencia del trabajador y su familia. Es así como una de las primeras luchas fue encaminada a la defensa del salario y a la búsqueda de que se fijaran salarios dignos; muy aparejado a esta lucha se realizaba la disputa por la limitación a las jornadas laborales. Estos intereses comunes propiciaron, aún más, la asociación obrera.

²⁰

Almendros Morcillo, Fernando. **El sindicalismo de clase en España**. Pág. 62

Los progresos de la industria traen a las filas proletarias a toda una serie de elementos de la clase gobernante, o a lo menos los colocan en las mismas condiciones de vida. Y estos elementos suministran al proletariado nuevas fuerzas. Finalmente, en aquellos períodos en que la lucha de clases está a punto de decidirse, es tan violento y tan claro el proceso de desintegración de la clase gobernante latente en el seno de la sociedad antigua, que una pequeña parte de esa clase se desprende de ella y abraza la causa revolucionaria, pasándose a la clase que tiene en sus manos el porvenir. Y así como antes una parte de la nobleza se pasaba a la burguesía, ahora una parte de la burguesía se pasa al campo del proletariado; en este tránsito rompen la marcha los intelectuales burgueses, que, analizando teóricamente el curso de la historia, han logrado ver claro en sus derroteros.

De todas las clases que hoy se enfrentan con la burguesía no hay más que una verdaderamente revolucionaria: el proletariado. Las demás perecen y desaparecen con la gran industria; el proletariado en cambio, es su producto genuino y peculiar.

2.9. Objetivos del sindicalismo

Los objetivos son los logros que buscan alcanzar los sindicatos, para responder a las necesidades de quienes forman parte de él. Los objetivos dejan muy claro cuáles son las finalidades para las que fue creada la organización sindical.



Cada organización sindical puede tener objetivos muy variados, sin embargo, cinco de ellos destacan y dan razón de ser a todo sindicato. Estos objetivos orientan toda acción de las organizaciones sindicales en su lucha por dignificar las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras.

Los sindicatos buscan que quienes trabajan tengan un salario adecuado y digno, que les permita cubrir sus necesidades y las de sus familias en alimentación, salud, vivienda, educación, vestido y recreación.

Las condiciones de trabajo son un complemento indispensable del salario. Las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a que las condiciones en que laboran no les afecten ni física ni mentalmente.

Todos los sindicatos deben buscar que las personas afiliadas disfruten de condiciones laborales que no les afecten en su salud y dignidad. Los sindicatos luchan por jornadas de trabajo justas y adecuadas al tipo de labor que se realiza, por descansos y vacaciones oportunas, por implementos de protección cuando las tareas que ejecutan las personas así lo requieran.

No basta con tener trabajo; es importante que el empleo sea estable, regulado por leyes que protejan contra despidos injustos, principalmente cuando el trabajador y la trabajadora han entregado lo mejor de sus años y toda su experiencia para el desarrollo de su empresa y de su país.

Para proteger y garantizar el mejoramiento de los sectores laborales, es necesario crear leyes y luchar para que éstas se cumplan. Por esta razón el sindicalismo constantemente busca que los Estados promulguen leyes y decretos que garanticen la continuidad de sus conquistas, y el mejoramiento social y económico de las personas trabajadoras. Para que las leyes se respeten y se cumplan, es necesario que todas las personas trabajadoras estén unidas y organizadas.

El respeto a los derechos humanos es una de las luchas más importantes que los trabajadores pueden realizar desde sus organizaciones sindicales. El reconocimiento de los derechos de libre asociación, de pensamiento y de expresión implica luchar por la democratización de sus países. También es importante que los sindicatos participen en la vida política de las naciones, para vigilar y supervisar que los gobiernos sean justos en sus políticas económicas y sociales.

Es importante que los trabajadores y trabajadoras participen y ejerzan control sobre aquellas decisiones que les afectan directa o indirectamente, tanto a nivel de la sociedad y del Estado, como también al interior de sus mismas organizaciones. Así, la lucha por la democratización también debe darse dentro de los sindicatos. Solo practicando la democracia a lo interno de las organizaciones se fortalecerán las bases democráticas de la sociedad entera.





CAPÍTULO III

3. Formas de normación colectiva

El derecho colectivo de trabajo se da como consecuencia de las relaciones de trabajo entre uno o varios patronos y uno o varios sindicatos de trabajadores, el cual regula las condiciones en que habrá de prestarse el servicio, los salarios a pagarse y las demás condiciones económico-sociales que se logran por parte de los trabajadores organizados.

3.1. El derecho colectivo de trabajo

Mario de la Cueva lo define de la siguiente manera: “son principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funcione de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos de trabajo.”²¹

El derecho colectivo de trabajo de similar forma al derecho individual, ha recorrido un largo camino antes de tomar la apariencia que hoy tiene como una institución permanente y cambiante. Es aquel que teniendo sujetos a sindicatos o núcleos de trabajadores y de patronos en relación o condiciones de solidaridad dados de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones

²¹ De la Cueva. **Op. Cit.** Pág. 211



grupales, determinadas o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta para defensa de sus derechos e intereses.

El derecho colectivo de trabajo se integra tanto con las asociaciones profesionales, obreras o patronales, como igualmente con los convenios colectivos de condiciones del trabajo y caen dentro de su esfera los conflictos que tienen por protagonistas a los trabajadores y a los patronos colectivamente considerados en una relación de tipo laboral.

En la medida que los trabajadores la mantienen y la mejoran constantemente a través de la defensa de sus intereses en búsqueda de una existencia decorosa que les permita desarrollar sus actividades cotidianas y laborales dentro de condiciones de salud física y mental, inmersos dentro de una sociedad respetuosa de los derechos inherentes a la persona humana.

El derecho del trabajo es el portador de un nuevo humanismo jurídico el individualismo responde al ideal biológico de la lucha por la existencia, el derecho el derecho del trabajo afirma que la vida social debe ser el medio para el desarrollo integral de las personalidades.

Es una visión futurista de los destinos de la humanidad, la cual en la búsqueda de su bienestar han establecido las instituciones para lograr todo aquello que les corresponde que ha devenido y adquirido desde el momento que interviene

en el proceso productivo, facultándoles para exigir todas aquellas prestaciones que tienen derecho desde el momento en que su actividad se ha traducido en la creación de productos satisfactorios de necesidades de una sociedad que debe buscar su desarrollo en beneficio de la colectividad.

3.1.1. Finalidad del derecho colectivo y su naturaleza jurídica

El derecho del trabajo en su conjunto tiene como finalidad suprema la persona del trabajador al que considera desde un ángulo especial, como autor del trabajo útil a la comunidad y como ser que por cumplir una función social tiene derecho a obtener los elementos que le permitan conducir una existencia digna de la persona humana.

El derecho colectivo del trabajo con lleva una doble naturaleza: Es un fin en sí mismo porque procura satisfacer el impulso natural del hombre a la unión con sus semejantes, pero es también un medio y esta es su finalidad suprema, para la creación y cumplimiento del derecho individual del trabajo y de la seguridad social, los dos estatutos de nuestro tiempo que se esfuerzan por asegurar al hombre una existencia decorosa en el presente y en el futuro.

Sabemos que el fin supremo del derecho es la justicia social finalidad que la clase trabajadora conquista en lo posible en los contratos colectivos de trabajo. El derecho colectivo del trabajo se eleva sobre la declaración de derechos y las



leyes laborales en un esfuerzo por igualar el derecho con la vida y con sus transformaciones.

El derecho colectivo del trabajo debe entenderse en doble sentido: primeramente porque rige en forma integral al derecho individual del trabajo esto se extiende a todas las condiciones de prestación de los servicios, lo que da por resultado que el contrato colectivo sea tan minucioso que hace inútil la celebración de pactos individuales.

Esta rama jurídica laboral se cataloga de derecho público por quienes ponen de relieve que constituye un derecho de los trabajadores y de los empresarios frente al Estado y un derecho de los asalariados como grupo o clase, ante los patronos.

Existen aspectos privatistas y publicistas en el ordenamiento laboral colectivo; no pueden existir asociaciones profesionales legales con la personalidad jurídica y gremial del caso, sin ajustarse a una regulación de los poderes públicos, que suelen reservarse además de la potestad más o menos discrecional, en sentido inverso a las libertades y garantías ciudadanas reconocidas para resolver sobre el reconocimiento definitivo de tales entidades.

Las convenciones colectivas del trabajo y los laudos que le ponen solución convencional o forzosa a los conflictos laborales van a repercutir en definitiva en



las relaciones entre ciertos trabajadores y ciertos empresarios en sus respectivos patrimonios, con ventajas y perjuicios recíprocos; eso siempre que no se produzca una coalición obrero patronal para endosar los beneficios de una parte la obrera, sin menoscabo para la otra la patronal, sobre el país o el consumidor en que la acción colectiva laboral vuelve a adquirir relieve público por afectar al interés general.

Mario De la Cueva caracteriza este derecho como una garantía de libertad para los trabajadores frente al capital, con un fin concreto obtener la parte que corresponde al trabajo en el proceso de la producción, y con un límite que es el derecho del capital a la existencia y a percibir una utilidad equitativa, por cuanto a la garantía de la libertad función genuina del derecho público se agrega el interés privado y utilitario de la participación en el proceso productor. El derecho colectivo del trabajo desde un ángulo subjetivo y en consecuencia privado, la facultad de los trabajadores y de los patronos para organizarse e intervenir como grupos, en la solución de los problemas económicos derivados de los contratos de trabajo.

El derecho colectivo del trabajo por su especial naturaleza pueden caracterizarse como colectivos por aplicarse no a individuos considerados aisladamente y si a grupos, entidades o asociaciones que son los artífices de ese derecho. Además pueden concebirse los trabajadores y los patronos como los beneficiarios de ese derecho el mismo no se integra formalizando



individualmente a unos y a otros sino concibiéndolos en razón de participar en colectividades, en acción conjunta con decisiones generalizadas y con normas que se dirigen a situaciones en que se prescinde de las particularidades de cada individuo.

3.2. Contrato colectivo de trabajo

El contrato colectivo de trabajo es el que se celebra por uno o varios patronos o una asociación patronal y un grupo de asociaciones con objeto de fijar las condiciones de prestación de los servicios que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales de trabajo.

El contrato colectivo de trabajo es el acuerdo de voluntades entre las partes a quienes exclusivamente ligaba este tipo de nueva contratación, la realizaba una asociación obrera para normas de sus relaciones individuales de sus socios con el patrono. Se pretendía crear una doble relación jurídica entre la asociación profesional obrera titular del interés profesional en general del grupo, el empresario, y a la vez que otra entre cada trabajador y el patrono.

Es el convenio celebrado entre uno y varios sindicatos de trabajadores con el objeto de establecer condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias entidades, o varias zonas económicas.



El contrato colectivo de trabajo es una transformación fundamental en la vida de las relaciones entre el capital y el trabajo; es la agrupación de obreros por su fuerza moral, por la conciencia de su papel de defensores de los intereses generales de su clase podrá discutir las condiciones de trabajo; y estas condiciones serán hijas de una voluntad no debidas a la necesidad inaplazable de un individuo.

Mario de la Cueva lo define así: “Contrato colectivo de trabajo es el convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patronos o estos aisladamente para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule durante un cierto tiempo las prestaciones individuales de servicio.”²²

3.3. Pacto colectivo de trabajo

A los pactos colectivos se les ha dado diferentes denominaciones siendo las más aceptadas: convenio, convenciones y contratos colectivos, todo lo cual refleja el carácter concordado de la institución.

Francisco De Ferrari lo define así: “La convención colectiva es la celebrada por uno o varios patronos o una asociación patronal o un grupo o una asociación de

²² De la Cueva. *Op. Cit.* Pág. 245



trabajadores con el objeto de fijar las condiciones de prestación del servicio que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales.”²³

El Código de Trabajo guatemalteco Decreto Número 1441 en su Artículo 49 establece: “Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebre entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a este”.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

La contratación colectiva consiste en la fijación de las condiciones que han de regular la contratación individual del trabajo, resolver los posibles conflictos, que puedan producirse como consecuencia de su acción colectiva, entre los grupos sociales de la producción. Y, se presentan como un antecedente de la legislación laboral y vienen a ser la institución jurídica.

En las convenciones colectivas los contratantes pactan, convienen o acuerdan condiciones de trabajo, es por ello que tales acuerdos plasman el interés

²³

De Ferrari, Francisco. **Derecho del trabajo**. Pág. 112



colectivo que anima al sujeto de una de las partes representadas; se revela así una acción que deja a un lado al individuo aislado y se enfoca hacia los intereses superiores del grupo o los permanentes del conjunto.

Menciona Guillermo Cabanellas que “La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, mediante la recomendación número noventa y uno del año 1951 sugiere que la definición y naturaleza jurídica de tales instrumentos ha de inferirse de cada legislación y propone a manera de sugerencia la siguiente: “Acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte y por otra, una o varias organizaciones representantes de los trabajadores debidamente elegidos y autorizados por estos últimos de acuerdo con la legislación nacional.”²⁴

3.4. Reglamento interior de trabajo

El reglamento consiste en regular la forma más precisa que se requiera, la manera de cumplir con el precepto legal de que se trata. Solo a título de ejemplo podemos mencionar cómo al establecer la ley del trabajo, la obligación para el patrón de tomar medidas para prevenir riesgos profesionales en el trabajo.

²⁴ Cabanellas. *Op. Cit.* Pág. 32



Fue necesario expedir un reglamento de medidas preventivas de accidentes de trabajo, en el que se regula el funcionamiento de las comisiones y reglas de seguridad, la ropa de seguridad etc.

El contrato colectivo es un acto legislativo del grupo ya que viene a constituir la Ley del mismo fija los requisitos básicos un contrato individual de trabajo, las disposiciones reglamentarias señalan la forma para efectuar esa rescisión, señala la duración de las jornadas de trabajo y una disposición reglamentaria indica las horas en que comienzan y terminan las labores en cada turno o en cada labor, los descansos que se concedan y otros detalles relacionados con el mismo tema.

Debe ser objeto del reglamento interior como el horario de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y periodos de descanso durante las jornadas; lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo; días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, máquinas, aparatos y útiles de trabajo, días y lugares de pago, normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere la ley en otra parte, indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidentes, labores insalubres o peligrosas que no deben desempeñar las mujeres y los menores, tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las



autoridades, permisos y licencias así como disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación.

La ley dispone que la suspensión en el trabajo como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días y que el trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción.

Conforme el Artículo 101 de Ley Federal del Trabajo: El reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos en el desarrollo de las labores de una negociación. Nuestro derecho positivo siguiendo la corriente moderna lo ha nombrado como caso todas las legislaciones actuales, y especialmente las Latinoamérica: Reglamento de Taller, “Reglamento Interno de Empresa”, y Reglamento Interior etc.

3.5. Los sindicatos

El sindicato es la forma básica de la organización que agrupa a los trabajadores en defensa de sus derechos.

El origen de la palabra sindicato la encontramos en sindico que las lenguas romances tomaron a su vez del latín syndicus, voz con que los romanos significaban al procurador elegido para defender los derechos de una corporación.



En Grecia (sin-dicos) era el que asistía en justicia, el defensor o también el individuo de ciertas comisiones para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones.

En tiempos modernos la palabra sindicato ha movido a diferentes acepciones en Estados Unidos de Norteamérica, por ejemplo tiene una connotación mercantil (el sindicato de cerveceros, el sindicato del acero), y no significa más que una corporación en tanto que las organizaciones obreras se denominan Uniones.

Conforme nuestra legislación los sindicatos pueden ser formados por trabajadores o patronos aunque ninguno de estos últimos utilice la denominación y estructura de organización, o Asociaciones de Cámaras. Nuestro Código de Trabajo en su Artículo 206 lo define así: "Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio mejoramiento y protección de sus respectivos interese económicos y sociales comunes."²⁵

De lo anterior se desprende que el sindicato es una fuerza colectiva que se organiza para defender sus derechos y hacerlos efectivos, que al estar legalmente constituidos se convierten en personas jurídicas colectivas capaces

²⁵ Briceño. **Op. Cit.** Pág. 15



de ejercer derechos y contraer obligaciones por lo que entre sus objetivos principales deben figurar.

El bienestar general de los trabajadores, tanto económico como social; y además la posibilidad de participar e influir en asuntos de carácter general del país, actuando como grupo de presión.

En nuestro país se considera que los principios básicos de los sindicatos son: el respeto a la voluntad de la mayoría, el voto secreto y personal, la jerarquía entre los directivos, debiendo darse la auténtica democracia para que los destinos del sindicato sean de beneficio para sus afiliados y haya plena disciplina.

En ese orden de ideas debe quedar claro que entre los diversos organismos existen: El órgano máximo del sindicato es la asamblea general que toma las decisiones de la política sindical y organizativa, luego está el comité ejecutivo encargado de hacer cumplir la voluntad de la asamblea general, después el consejo consultivo organismo asesor y dictaminador de la entidad, y otros organismos etc.

3.6. Conflictos colectivos de carácter económico

Los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos solamente entre aquellos o únicamente entre estos en ocasión o con



motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

El conflicto de trabajo según Guillermo Cabanellas lo define de la siguiente manera: “Dentro de la legislación positiva el conflicto de trabajo es toda controversia entre empleadores y obreros o empleados, entre dos o más grupos de empleadores, o entre dos grupos de obreros o empleadores, relativa a cuestiones de empleo, a la condición y modalidad del trabajo.”²⁶

Mario de la Cueva, dice que “Se entiende por conflicto colectivo de trabajo la controversia de naturaleza económica sobre creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones generales de trabajo y la de carácter jurídico que verse sobre el derecho a la existencia o la libertad de los grupos profesionales o a la interpretación genérica o aplicación del contrato colectivo de trabajo, siempre que en este último case se afecte el interés profesional que representan los sindicatos.”²⁷

Para que exista un conflicto es necesario un motivo de enfrentamiento o de discordia que perturbe la relación jurídica existente entre las partes, las dos clases que aquí nos interesan son el conflicto de trabajo y el común; esto es el conflicto de orden jurídico que surte sus efectos en una relación que está dentro

²⁶

Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 86

²⁷

De la Cueva. **Op. Cit.** Pág. 149



del derecho laboral y aquellas situaciones de antagonismo que se encuadran en el derecho común.





CAPÍTULO IV

4. Diferencias existentes entre los pactos colectivos de industria, actividad económica o de región determinada y los pactos colectivos de empresa o centro de producción determinado

En lo que al campo laboral respecta, la celebración de pactos colectivos de condiciones de trabajo, constituye el medio más importante y expedito de mejoramiento de condiciones de trabajo, siempre en mira de resaltar la tutelaridad de la cual está investida la legislación laboral guatemalteca.

El analizar detenidamente las diferencia existentes entre los pactos colectivos de Industria, actividad económica o de región determinada y los pactos colectivos de empresa o centro de producción determinado es un tema de suma importancia, tanto para trabajadores y patronos; como para cualquier estudioso del derecho en general.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo es la institución más importante dentro del derecho laboral, como ha quedado establecido por varios tratadistas al decir que los contratos colectivos es la institución central o núcleo del derecho colectivo del trabajo. De tal forma el pacto colectivo cumple, la finalidad suprema del derecho colectivo, es el pacto el que fija las condiciones de trabajo en las empresas, con la mira de elevar el nivel de vida de los trabajadores, es

decir que es la institución que pretende regular las relaciones de trabajo, en el sentido más favorable a las necesidades del obrero.

Lo anterior expuesto, obliga a pensar en la necesidad que existe en conocer y comprender los alcances de las diferencias existentes entre los pactos colectivos de industria, actividad económica o de región determinada y los pactos colectivos de empresa o centro de producción determinado y de esta manera comprender tanto doctrinariamente como legalmente el tema.

4.1. Principios que rigen los pactos colectivos de condiciones de trabajo

“La palabra pacto proviene del latín pactum, que significa concierto o tratado entre dos o más partes que se comprometen a cumplir lo estipulado. Colectivo: (Del lat. collectīvus). Adjetivo perteneciente o relativa a una agrupación de individuos. Se conceptualiza como un convenio que regula uniformemente las prestaciones de un grupo de trabajadores, de una empresa o de toda una profesión, con respecto a uno o más empresarios, en lugar o por tiempo determinado. Surgió esta modalidad ante la desigualdad que, para concertar remuneración y obligaciones, era evidente en la contratación directa del trabajador aislado ante el patrono, con mayor potencia jurídica y económica.”²⁸

²⁸ Villavicencio Ríos, Alfredo. **Fundamentos y ámbitos de la autonomía colectiva**. Pág. 52



Una de las particularidades del derecho del trabajo es la posibilidad que tienen los actores (trabajadores y empresarios) de determinar por medio de acuerdos entre ellos las condiciones que han de regir la relación de trabajo. “Estamos frente a lo que se ha denominado autonomía colectiva o autonomía privada.”²⁹

Según lo establecido en los Artículos 38 y 39 del Código de Trabajo, el contrato colectivo de trabajo también se puede conceptuar de la siguiente manera: Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de estos y percibida en la misma forma.

El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse siempre por escrito, en tres ejemplares: uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo.

“El contrato colectivo de trabajo se celebra por uno o varios patronos o una asociación profesional o un grupo o asociación de trabajadores, con el objeto de

²⁹



fijar las condiciones de prestación de los servicios que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales de trabajo.”³⁰

En el derecho laboral se emplean como genéricas de esta expresión las de contrato colectivo de trabajo, pacto o convención colectiva de trabajo, contrato de paz social, concordato de trabajo, tratado intersindical, reglamento corporativo, convención colectiva de reglamentación del trabajo, entre otras más ambiguas o menos justificables.

Por lo general la más utilizada es pacto colectivo de condiciones de trabajo. La ley de contratos de trabajo elaborado por el Instituto de Reformas Sociales de España, fue aceptado por la ley especial de contrato de trabajo de 1931, donde se adoptó el vocablo pacto en sentido restringido y no en la acepción laboral de acuerdo destinado a dirimir diferencias; pero que cabe admitir por cuanto algo tienen de convenciones de paz dentro de la lucha de clases y que se pactan o conciertan verdaderas condiciones de trabajo, para evitar conflictos o poner fin a los planteados.

En derecho colectivo del trabajo, el principio de mayor trascendencia es el de la libertad sindical, que se expresa de tres formas: autonomía sindical o institucional derecho a constituir una organización sindical y a la actividad sindical; autonomía colectiva o nominativa, autorregulación de las condiciones

³⁰



de trabajo; y auto tutela, medios de resolución de conflictos. Corresponde analizar, si los principios constituyen una fuente del derecho colectivo de trabajo y las consecuencias de asumir una u otra postura.

Los primeros se refieren propiamente dichos a criterios formales aplicables, en general, en cualquier circunstancia de lugar y tiempo y los segundos son la meta a alcanzar por el derecho positivo de un país.

“Los principios son fuente de derecho y se refieren a la resolución de conflictos y constituyen una fuente material. Doctrinariamente se ha expresado que, en general, los principios cumplen tres tipos de funciones: Informadora: inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico. Normativa: actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar derecho. Interpretadora: operan como criterio orientador del juez o del intérprete.”³¹

4.2. La convención colectiva de trabajo

Este es un acto jurídico bilateral concluido entre una o varias asociaciones profesionales obreras, por un lado, y una o varias asociaciones patronales o a un solo patrono, por otro, para regular las condiciones de trabajo cuantitativamente infinitas y para mantener el estado de paz entre las partes de

³¹ Villavicencio. **Op. Cit.** Pág. 55



la convención, asimismo este pacto sobre el acuerdo de un grupo de trabajadores y otro de dadores de trabajo, sobre las condiciones que se deben ajustar los contratos individuales se consideran como una convención colectiva como la escritura y concluida una duración determinada entre uno o varios patronos o una organización patronal, de una parte, y un grupo de obreros o una organización obrera.

Con propósito de uniformar las condiciones de trabajo individuales, y eventualmente de las reglamentaciones de otras cuestiones que interesan al trabajo.

El contrato colectivo de trabajo en cuanto ordena el régimen de trabajo, y eventualmente el de la producción, tiene un carácter normativo y reviste naturaleza de verdadera ley, esto es, de mandamiento general abstracto.

La ley-convención es de un grupo de interés social: el del trabajo, confiada en su formación al grupo mismo.

El Estado confía al grupo, al interés, lo que podría ser suyo: da al pacto lo que de la ley estatal podría ser. Así, se puede decir que el convenio colectivo es materialmente una ley, pero no parlamentaria, sino convencional; pues no emana del órgano legislativo constitucional sino de los propios factores de la producción. Es una especie de ley intersocial, que brota del acuerdo de dos



grupos de interesados en alcanzar una misma reglamentación. En efecto, los pactos colectivos de condiciones de trabajo constituyen acuerdos de las categorías profesionales o sindicatos que representan a éstas, los cuales, consentidos libremente, poseen en ocasiones valor de contrato; el de costumbres y usos, que por ser más beneficiosos para el trabajador tienen aplicación general; y en algunos casos revisten carácter de leyes, bien por delegación de los poderes públicos, bien por sanción legislativa.

Se establece que el contrato colectivo de trabajo, constituye convenciones-leyes; convenciones, por cuanto resulta indispensable un acuerdo de voluntades, sin el cual no se arribaría a la conclusión de esos pactos en los cuales predomina, aun cuando aparentemente no es así, el principio de la autonomía de la voluntad, manifestada aquí en régimen de absoluta igualdad, jurídica y económica, de los contratantes.

Son leyes porque, sancionados por la autoridad, no pueden ser incumplidos por las partes; además rigen para los disidentes y opositores, lo cual no podría conseguirse si el acuerdo, convención o contrato no estuviera revestido de una modalidad especial: homologación, por la cual adquieren, al menos, valor de la ley, aplicación general, fuerza ejecutiva. Revisten, por tanto, carácter de norma dentro del oficio, profesión o industria de que se trate y en los límites de espacio y término determinado. Se le puede tipificar como de naturaleza mixta de las convenciones colectivas de condiciones de trabajo hace que éstas participen



tanto del derecho público como del privado. El contrato colectivo de trabajo integra un solo acto jurídico; pero pasa en su elaboración por diversas etapas: cuando se formula un acuerdo de voluntades, los sujetos actúan dentro del derecho privado; pero tan pronto como el convenio logra generar aplicación, por imperativo legal, invade el derecho público, pues el pacto colectivo surte entonces el mismo efecto de una ley; de la profesión, del oficio, de la industria o de la empresa de que se trate.

4.3. Acuerdos escritos entre patrones y trabajadores

Se puede decir que son las resoluciones tomadas por unanimidad o por mayoría de votos sobre cualquier asunto por tribunales, corporaciones, juntas o sindicatos, los cuales quedan asentados en respectiva acta o escritura pública.

Constituyen una fase de la asociación humana, que, según el predominio de lo personal o de la humano, tiende a expresarse como pareja o como concordancia, armonía, asimilación, concordia o fraternidad.

Los acuerdos escritos implican un revestimiento de formalidad a cualquier asunto, sentencia, disposición resolución, orden emanada de cualquier decisión. Es la decisión laboral de los órganos constituidos dentro de una empresa para pautar con el patrón o patrones e incluso empresarios, los cuales quedan debidamente anotados en contrato.



Los acuerdos escritos es lo estipulado espontáneamente por las partes, cuyo ámbito se ha de encontrar expresado en los contratos; aunque puede trascender por excepción al procedimiento.

Se diferencia del término legal, predeterminado, ya que, no se puede llegar a un acuerdo escrito; de lo que, sustancialmente ya está estipulado en la legislación guatemalteca como una ley.

Los acuerdos entre las partes son considerados según el Código de Trabajo de Guatemala como ley profesional, lo que queda escrito y suscrito sobre el tópico profesional correspondiente.

El objeto principal de los pactos colectivos de trabajo, consiste en la regulación de las relaciones individuales del trabajo dentro de normas similares para cada una de las diferentes categorías o especialidades de la profesión.

Los elementos que integran estos pactos suelen ser, las partes contratantes, patronos, los cuales se tipifican como: es el empresario que manda dirige y es dueño de los medios de producción. Ellos pueden actuar individualmente o dentro de un sindicato de patronos.

Obreros, dentro de un cuerpo colectivo orgánico como un sindicato inequívocamente representativo de los intereses de los trabajadores.



La estipulación o convenio profesional o industrial, la estipulación o convenio donde se establecen reglas generales y obligatorias para una profesión o una rama de la misma. La finalidad del contrato, que determina las bases a las cuales deben amoldarse los contratos individuales de trabajo.

La doctrina italiana, manifiesta que por un lado, se está ante un acto normativo: que son estipulaciones para regular las relaciones individuales. Como un conjunto de disposiciones positivas, reglas que a veces se usa por costumbre en las relaciones laborales y profesionales, convenciones que son de tipo bilateral o por así decirlo colectivas, que regulan la prestación de los servicios subordinados y retribuidos; ya versen sobre la duración de la jornada como sobre la cuantía y forma del salario, el derecho al descanso, la seguridad en el trabajo, el acceso al mismo de las mujeres y los menores.

Es una serie de reglas que cada establecimiento burocrático, agrícola, industrial o mercantil observa en su funcionamiento, producción y orden interno, sobre todo en relación con el personal dependiente del mismo. Por el otro lado, se está ante un acto negociado, que son los derechos y obligaciones particulares de los sujetos, en este caso los empleadores y los trabajadores.

Aquí se lucha por ciertas condiciones que cada sujeto que se encuentra inmerso en el mismo en representación del sindicato y de los intereses de la empresa, compran y venden la fuerza laboral cediendo y conquistando logros que bajo



otras condiciones no se podrían pautar si de un individuo solitario se tratara. Se ocupan de ventilar o gestionar diplomáticamente los derechos y obligaciones que cada uno ha de tener dentro del pacto que se está estableciendo. A fin de que tanto los trabajadores como los empleadores lleguen a obtener los beneficios que cada uno se ha fijado como meta sin para ello menoscabar los del otro.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo puede ser por su contenido: esencial, naturaleza de estos, por su índole o características donde el consentimiento constituye la parte fundamental de los contratos y acuerdos, pues sin la otra parte, no puede surgir el vínculo contractual; y más aún, cabe anularlo si se descubre que faltaba el consenso o que estaba viciado fundamentalmente.

Accidental, todas las demás que se refieren a la prestación del servicio, en este caso, estamos ante la validez que es la cualidad de un acto o contrato jurídico para surtir los efectos legales propios, según su naturaleza y la voluntad constitutiva. Requiere un conjunto de cualidades jurídicas, determinadas por la capacidad de las partes, licitud de cualesquiera otros requisitos que el acto imponga o exija. Se enfoca que su contenido es núcleo de las regulaciones de relaciones individuales la complejidad de los servicios laborales, enraizados por contrato con lo jurídico; de preponderancia económica para el trabajador, que



así gana su subsistencia, y para el empresario, que procura utilidad con ello, de hondo significado político ya que dictaminan las relaciones laborales.

Sin duda, ante la amplitud del vocablo relación, ésta resulta innegable entre quien presta un servicio y el que se beneficia del mismo inmediatamente; pero eso no anula la voluntariedad en la contracción del nexo y la necesidad del consentimiento de las partes.

Les toca a los órganos sindicales hacer efectivo el pacto colectivo, con lo cual su contenido pasa a ser una envoltura protectora, en beneficio de las dos partes inmersas en las relaciones laborales. La aplicación, es el empleo, uso y práctica de la referida reglamentación. La efectiva vigencia del mismo con el espontáneo cumplimiento por las dos partes que lo suscribieron. Desde el momento de ponerlo en vigor los preceptos estipulados y pautados deben de ser plenamente conocidos por todos para que la aplicación sea positiva.

Duración, considerado como el tiempo, lapso que corresponde a una acción o alguna actividad, en este caso concreto, el tiempo que va a estar en vigor el contenido del contrato. Ya que, eso debe de estipularse plenamente la permanencia, subsistencia y la vida que ha de tener tal relación. La duración, es fundamental en los plazos sobre todo por lo que al derecho atañe, se analiza concretamente en cada una de las instituciones en que influye.



Según Organización Internacional del Trabajo, se desglosa principalmente en dos partes fundamentales las cuales son: Primeramente las condiciones de trabajo, para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el respectivo sindicato o patrón harán llegar a la otra parte para su consideración, por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima, el proyecto de pacto a efecto de que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otro u otros amigable compondores.

Si transcurridos treinta días después de presentada la solicitud por el respectivo sindicato patrono, las partes no han llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, cualquiera de ellas puede acudir a los tribunales de trabajo, planteando el conflicto colectivo correspondiente, para que se resuelvan el punto o puntos en discordia.

Para ese efecto, de ser posible, junto con el pliego de peticiones se presentará la comprobación de los puntos convenidos, especificándose en dicho pliego aquellos otros respecto a los cuales no hubo acuerdo. Si no se pudiere presentar tal comprobación, en el pliego de peticiones se harán constar los puntos que existen conformidad y en los que no lo hay, a fin de que el Tribunal de conciliación pueda comprobar estos extremos. Como segundo, se tipifica como derechos y obligaciones de las partes. Las garantías que se ve obligado el contratante a acordar con relación a los derechos laborales. Asimismo las



obligaciones que adquieren la organización o sindicato con respecto de su relación con el trabajo.

Según la teoría alemana aceptada por Guatemala: "En primer lugar consta de un elemento normativo: contenido que pasa a las relaciones individuales como ya se anotó con relación al mismo punto en la doctrina italiana, se establece sobre las relaciones de cada individuo dentro del contexto del trabajo. Elemento obligatorio, lo pactado ha de hacerse, ejecutarse y cumplirse sin omisiones en virtud de las disposiciones acordadas, es conceptuado como ley entre las partes. De compromiso privado pasa a ser público. Ya que, primero, en la parte contractual, se ejecuta dentro de los parámetros del derecho privado y pasa a ser obligatorio cuando entra en posesión del derecho laboral como tutelar de los trabajadores y por lo tanto público. Envoltura, está considerada por la duración, revisión, rescisión, terminación y campo de aplicación."³²

4.4. El pacto colectivo de condiciones de trabajo que aplican en determinadas empresas

Conocido como pacto colectivo ordinario, en el Código de Trabajo guatemalteco.

³²

Chicas. Op. Cit. Pág. 84



Es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patrono, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo debe presentarse y las demás materias relativas a este.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realcen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

“En un principio fue el pacto colectivo ordinario la solución impuesta por el liberalismo, fue el sustituto de la ley. El pacto colectivo ordinario para una o varias empresas fue una preciada conquista de los trabajadores.”³³

4.5. El pacto colectivo de industria de actividad económica o de región determinada.

Es el pacto colectivo obligatorio o contrato ley, en el Código de Trabajo guatemalteco, es denominado pacto colectivo de industria de actividad económica o de región determinada, que rige para todas las empresas de una rama determinada de la industria, en todo el país o bien en una región económica o geográfica determinada.

³³ Penagos Ramírez, Mario Humberto. **La violación del derecho de audiencia previa de los trabajadores del Organismo Judicial.** Pág. 21



“El derecho del trabajo del siglo XIX, fue un derecho individualista y su institución básica era el derecho individual del trabajo. Pero los obreros notaron que todos los trabajadores tenían el mismo problema y el derecho del trabajo se convirtió en colectivo, al organizar las asociaciones profesionales obreras y crear su derecho estatutario y las normas que regularían sus relaciones con los empresarios, el pacto colectivo era un derecho local que se dictaba para cada empresa, pero no era suficiente, porque el problema era de toda la industria, entonces la solidaridad obrera se extendió y se vio que la elevación de las condiciones de vida tenían que ser generales y no parciales. Nació entonces la idea del pacto colectivo obligatoria, que debería de regir en todas las empresas que se dedicaran a la misma industria.”³⁴

Las partes que lo suscriben, se entiende que es el protagonista de un acto jurídico, sea un contrato, en la concordancia; sea un litigante, en la discrepancia judicial; sean el agresor y la víctima, en la manifestación delictiva individual; sea los beligerantes, en la expresión colectiva y bélica.

Por partes, también se hace referencia a los elementos subjetivos de las mismas; es decir, el ser o seres de los cuales se predica la facultad u obligación que aparece concretada en la relación de derecho.

³⁴

Ibid. Pág. 21



Toda persona jurídica que tiene aptitud para el derecho y ante él; el sujeto susceptible de adquirir y ejercer derechos y de aceptar y cumplir obligaciones, ya lo sea por sí o por representantes, tal noción absolutamente valedera, se quiebra por la aberración de legisladores y autores principalmente por mala herencia del pasado, cuando restringen el concepto de persona jurídica para lo que, dentro de las múltiples denominaciones propuestas, se prefiere designar como persona abstracta. Se supone que la persona natural, no es persona jurídica es a primera vista un retorno a la esclavitud, única condición en que a la personalidad por la naturaleza no va indisolublemente unida la índole de jurídica.

En el ámbito jurídico, la personalidad se comprende a aquellos que tienen por objeto la protección de la persona misma y que, aun permaneciendo dentro de su patrimonio, son susceptibles de llegar a ser lesionados de servir de base a una demanda de restauración: derecho al honor, a la consideración, a la integridad moral, intelectual y física, derecho al nombre, derecho para un autor de seguir siendo dueño de su pensamiento.

Patronos o empresarios individuales, se determina que son los dueños de los medios de producción a los cuales se les puede denominar capitalistas o empleadores, son los dueños del capital y los que requieren de la fuerza de trabajo. Estos pueden ser individuales o de índole colectiva agrupados en sindicatos de patronos. Agrícolas, son los que tienen propiedades rurales y



quienes se dedican a la agricultura, labranza o cultivo de la tierra y recolección de los frutos espontáneos o de los cosechados por la labor del hombre.

Las propiedades se refieren a fincas, granjas y haciendas, con instrumentos de labranza como machetes, azadones, y otras herramientas de tipo manual. También tractores, para sembrar, cultivar y cosechar la tierra. Pastorear todo tipo de ganado, cuidarlo y beneficiar la carne. Granjas de toda índole, así como apiarios y cualquier otra explotación pecuaria. Industriales, son los propietarios de los medios de producción que se dedican exclusivamente a un tipo de producción en la industria, ya sean textiles, papel, nylon, cartón, medicinas o cualquier otro producto.

Sindicato de patronos o empresarios, son obviamente los mismos, que se describieron en el inciso anterior con excepción del Estado, se unifican en sindicatos que agrupan a empresarios que tienen en común el producto u objeto de su empresa.

Un ejemplo bien podría ser un sindicato de patronos, que agrupe por especialidades profesionales de tipo agrícola, comercial, industrial y financiero, que se han unido a fin de defenderse ante los sindicatos de obreros. Son los propietarios de los medios de producción agrícola, comercial industrial y financiera, en una palabra, son los dueños de todas las empresas de un país. Son los que tienen acceso al ochenta por ciento de la tierra y de la riqueza.



Por lo menos en nuestro país, así están establecidas las cosas por los sociólogos. Donde alcanza aproximadamente al ochenta por ciento de la población, los cuales viven en condiciones miserables. Se calcula que el veinte por ciento son los dueños de los medios de producción. Son los que se unifican en sindicatos.

La personalidad gremial y sindical, apta para pautar con cualquier patrono o empresario, están incluidos el derecho de reunión y de celebrar asambleas en el local cerrado propio, sin necesidad de permisos especiales, defender ante el estado y los patronos los intereses profesionales, defender los intereses privados de los asociados ante instituciones de previsión y la justicia, participar en los organismos estatales de ordenación al trabajo, intervenir en negociaciones colectivas de trabajo y celebrar pactos de condiciones de trabajo, colaborar en el Estado en la solución de los problemas profesionales, participar circunstancialmente en actividades políticas, si así lo resuelve una asamblea o congreso.

“La representación obligatoria que, a través de la personalidad gremial, se otorgan en beneficio de un solo sindicato significa la exclusión de la pluralidad sindical, que debe ser reconocida por lo general constitucionalmente. Si existen personas abstractas en el mismo orden de las categorías profesionales, deben tener iguales derechos. No cabe concebir la libertad sindical y conceder a una de las asociaciones el derecho de representación, mientras a otra se les niega,



como no resulta posible en orden político instituciones entre ciudadanos, concediendo a unos el derecho de representación y negándoselo a otros. La negociación y suscripción de los contratos y pactos colectivos de trabajo ha de hacerse de la manera correcta por cada sindicato plenamente registrado.”³⁵

Entonces, los pactos o contratos colectivos de trabajo y de condiciones de trabajo han de ser concertados dentro del marco de libertad sindical y libertad de la oferta y la demanda, velando que las dos partes salgan beneficiadas en la suscripción de los mismos.

4.6. Normas condicionantes de aplicación en el pacto colectivo

Las normas son preceptos de tipo moral que regulan la actividad humana, existen morales, jurídicas, legales, en lo procesal y en lo social. El pacto colectivo de condiciones se extiende a cada uno de los trabajadores que laboren dentro de la empresa, esto no significa que forzosamente ellos deban de estar sindicalizados.

“Así que el pacto colectivo es un pacto de empresa donde todos los trabajadores quedan incluidos sin que para ello ponerles condiciones para pautar. Es igualitario para todos no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos individuales

³⁵ Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 230



de trabajo ya vigentes en la empresa. No podrá haber un trabajador que goce de trato preferencial sobre otros de igual calidad. Desde el momento de suscribirse cobra validez inmediatamente el pacto colectivo de condiciones de trabajo. Su vigencia es temporal y su inderogabilidad es un hecho. La minuciosidad del pacto colectivo, es decir que la totalidad de los derechos y obligaciones que pueden derivar de los contratos de trabajo, están contenidos o derivan de las cláusulas del pacto colectivo.”³⁶

Las normas dentro de las empresas pueden ser de tipo técnico, como las que se adecuan al uso y manejo de maquinaria y herramienta y el manejo de sustancias primas para obtener de ellas el máximo de beneficio. Normas administrativas, la regulación en lo que corresponde la organización y funcionamiento de la empresa o establecimiento para poder llegar a obtener sus fines de producción, unas son en sentido general que se aplican a todos. Mientras que las específicas solo se aceptan a una clase de trabajadores específica.

Otro tipo de normas son las de seguridad e higiene, se refiere al buen uso de los protectores como cascos, guantes, gafas protectoras, gabachas de cuero o aislantes y la higiene que se debe observar, sobre todo en lugares donde se fabrican alimentos.

³⁶ Chicas. **Op. Cit.** Pág. 246



Las normas disciplinarias son las que se aplican sanciones por faltas al reglamento ya establecido. Las normas especiales son las disposiciones que se refieren a las atribuciones de las diversas categorías de trabajo, como sería las que corresponde a un gerente, a un contador o al mensajero.

4.7. La suscripción y forma de negociación de un pacto colectivo

La suscripción, no es más que la firma final de los acuerdos concertados, es la aceptación del pacto, tratado, acuerdo en que han llegado las partes con el total consentimiento de ambas. Ya que la voluntad es una característica del alma, en la cual se puede concertar con muchos pareceres.

La firma es la expresión máxima de esa voluntad que se coloca al final del documento. Puede ser el nombre y apellido, colocado al pie del escrito, para acreditar que procede de quien lo escribe, para autorizar lo allí manifestado u obligarse a lo declarado en el documento.

Respecto a la forma de negociación, es el derecho colectivo del trabajo es una parte del derecho laboral que tienen por objeto regular las relaciones entre los sectores humanos de la producción (capital y trabajo), sus instituciones, sus conflictos y los organismos o mecanismos para resolverlos. La base lo constituye el derecho de coalición y de asociación. A diferencia del individual, el derecho colectivo no tiene por objeto regular las relaciones entre patrono y



trabajador, sino entre los trabajadores como clase social y los patronos también como clase social.

Por lo que el contrato tiene que negociarse cláusula por cláusula, por parte del sindicato: la asociación profesional, equivale a la libertad de ingresar o permanecer dentro del sindicato, es decir, ninguna persona puede ni debe ser obligada a ingresar o bien a permanecer dentro de un sindicato específico.

La cláusula de exclusión sindical, se particulariza el ingreso, equivale a la libertad de no ingresar al sindicato o de pertenecer ajeno a él. Una cláusula de exclusión por separación, es una estipulación por medio de la cual, el sindicato obliga al patrono a despedir a los trabajadores que han dejado de ser miembros del sindicato. Otra cláusula es la de preferencia sindical, por medio de la cual se impone al patrón la obligación de tener preferencia por los trabajadores sindicalizados, con el fin de inclinar el ánimo de los trabajadores a ingresar al sindicato.

En Guatemala se consideran nulas por ser contrarias a las leyes constitucionales. Cláusula de condiciones de salud, horario de entrada y de salida así como descansos y otras garantías son tratadas con singularidad. El patrono o empresario también busca establecer el mínimo de garantías y el más bajo salario que pueda, incluso las que se refieren al tema de salud y protección personal dentro de la institución laboral.



Entran en juego las condiciones general del trabajo, relativa a la prestación de las labores, como horario extraordinario, descansos durante la jornada, descanso semanal, justificación de ausencias, rendimiento mínimo en el trabajo remunerado por piezas o de manera fija, turno en el trabajo, ascensos, traslados, salarios con la fijación de las retribuciones mínimas por categoría y especialidad, primas por intensificación de las labores, pagos a destajo, gratificaciones o premios por antigüedad, retribución de horas extraordinarias o de las trabajadas en días festivos o durante la noche, participación en los beneficios, remuneraciones especiales (casa, luz, algunos productos de la empresa), primas de asiduidad puntualidad y laboriosidad, también dentro de la negociación.

Se plantea la duración de los contratos individuales ya determinando el lapso de los mismos, estableciendo el carácter indefinido de la relación laboral, fijando las facultades de rescisión y los plazos de preaviso y señalando las indemnizaciones por despido injustificado, el mismo pacto funciona como lo relativo a la duración del mismo, pactado generalmente por un año o dos, sanciones por incumplimiento ha de especificarse claramente.

Los órganos de interpretación en caso de problemas y como se hará el arbitraje y la conciliación para no llegar a acciones de hecho por ninguna de las dos partes y resolver todos los problemas que suscite la relación entre las dos clases, la trabajadora y la patronal en medio de la concordia y la paz.



4.8. Reglas definidas para promover la negociación entre patronos y trabajadores

Cada una de las reglas establecidas dentro de los pactos colectivos de condiciones de trabajo que se celebran entre uno o varios sindicatos con uno o varios patronos, tiene como objetivo tener un reglamento definido para así poder negociar en caso de problemas.

En las cláusulas establecidas, tanto los trabajadores que representan sindicato o sindicatos como el patrón o patronos, resulta necesario que los representantes del sindicato sean hábiles en cuanto al manejo de la doctrina en lo relacionado a derechos y obligaciones que se van adquirir.

El patrono o grupo de patronos, debe de estar perfectamente asesorados en cuanto a los derechos y obligaciones que se van adquirir con los trabajadores. Se deben de establecer reglas claras, prever cada uno de los casos en que por alguna u otra razón cualquiera de las dos partes puede fallar.

Lo que ahí se establecen son reglas claras a fin de que se promueva la negociación en caso de llegar a un extremo donde no haya necesidad de acudir directamente a acciones de hecho como manifestaciones, paros, huelgas y otras medidas que en nada benefician la producción de una empresa. Las relaciones



laborales deben estar completamente cuidadas con este tipo de pactos, a fin de que cuando surjan los problemas, existan mecanismos para solucionarlos.

Estas reglas definidas harán ganar más solidez a la relación entre patronos y trabajadores y el enfrentamiento antagónico de clases será menor. En este caso, se puede decir que es necesaria esta lucha de contrarios a fin de que la maquinaria productiva de cualquier empresa no pare.

Sin un pacto colectivo de trabajo donde se establezcan claramente las condiciones a las cuales se deba recurrir en caso de necesitarse, es seguro que el caos, y la desesperación se han de apoderar de ambas partes.

De lo anteriormente relacionado, se establece que todo conflicto laboral lleva consigo una situación de contienda, de divergencia, de controversia entre la parte empleadora y los trabajadores, situación que en algún caso lleva a enfrentamientos, cuyas consecuencias son lamentables, por lo que se ha buscado la forma o formas de evitar dichos enfrentamientos con la finalidad que las partes vuelvan a la normalidad de sus relaciones, sin necesidad de llegar a solicitar la intervención de los órganos jurisdiccionales.

En este caso, cuando se han agotado todas las instancias del dialogo, el Licenciado Chicas Hernández cita en su trabajo los pasos para la solución, que



a continuación se detallan: El camino adoptado por la generalidad de las legislaciones para la solución de los conflictos colectivos es el siguiente:

- Obligar a las partes a tratar directamente;

- En el caso de no llegar a un acuerdo, acepta la intervención de un funcionario u órgano con funciones de conciliación;

- Cuando no se llega a una conciliación, contemplar y facilitar la posibilidad de atribuir la decisión de los puntos en cuestión a árbitros elegidos por las partes - arbitraje voluntario;

- Si las partes no se avienen a esta forma de solución, algunas legislaciones, siempre o solamente en algunos casos que son los mismos en que la huelga está prohibida, imponen a las partes el procedimiento del arbitraje obligatorio.

Como se puede establecer, los sistemas son: La negociación directa, conciliación y mediación; El arbitraje voluntario; El arbitraje obligatorio y la intervención judicial.



4.9. Diferencias existentes entre los pactos colectivos de industria, actividad económica o de región determinada y los pactos colectivos de empresa o centro de producción determinado

El objeto del pacto colectivo no es otro que la regulación genérica de las actuales o posibles relaciones individuales de trabajo en determinada actividad, es decir que los pactos lo que buscan es reglamentar en todo o en parte las condiciones en que habrán de prestarse los servicios o cumplirse los contratos individuales de trabajo, según un mínimo de derechos y garantías para el trabajador.

En general podemos decir, que nuestra legislación positiva establece como objeto de los pactos colectivos, fijar condiciones generales de trabajo en uno o en varias empresas o centros de trabajo o en una actividad económica determinada.

El pacto colectivo de empresa, se da cuando la aplicación y los efectos que tiene van a ser exclusivamente para esa empresa. Pero prevé que expandirse se puede dejar es una de las cláusulas que el pacto será aplicable a los trabajadores y a cualquier otra empresa que contrate.



“Esa denominación de pacto, equivale a la de convenciones colectivas de condiciones de trabajo y que si bien utiliza en su obra preferentemente esto último, es solo porque ha logrado una mayor difusión internacional.”³⁷

El pacto colectivo de industria, es el que se refiere a una rama de la industria, independientemente de la empresa que se trate, la cobertura es mucho más amplia porque se refiere a la rama de una industria.

Así se pueden distinguir varias ventajas sumamente importantes para los sindicatos y los patronos que pautan por medio de la convención colectiva de trabajo, sea esta de industria, actividad económica o de región determinada o de empresa o centro de producción determinado, tales como los siguientes: Entre los resultados positivos que se derivan están los siguientes:

- Constituye un tratado de paz en las relaciones entre capital y trabajo, pues se busca la coincidencia de las partes en lugar de la imposición violenta de una de ellas.
- Se restablece el equilibrio contractual, porque ya no se enfrenta un patrón con libertad para imponer normas de trabajo y un obrero dispuesto a cualquier cesión con tal de asegurarse el sustento, sino que tratan o gestionan organizaciones o grupos de fuerza análogas.

³⁷

Fuentes Aragón, Jorge Homero. **El caso Guatemala, las organizaciones sindicales centroamericanas como actores del sistema de relaciones laborales.** Pág. 56



- Mejora y asegura la condición de los trabajadores, ya que la publicidad y la multitud de contratantes eliminan las condiciones miserables convenidas en arreglos particulares.

- Se unifican las condiciones de trabajo.

- Se atenúa la competencia entre empresarios y se igualan las cargas sociales.

- Se estructura y se organiza la profesión.

- Disminuyen los conflictos de trabajo.

- Se robustece la conciencia la solidaridad productora patronal.

- Se refuerza la conciencia sindical de los trabajadores.

- Se estabilizan los costos de la producción.

En general tales pactos se valoran como factor de orden moral y de progreso social para la clase laboral. Aunque regulada en forma poco sistemática, nuestra ley contempla la envoltura, el elemento obligacional y el normativo de que nos habla la doctrina alemana, cabiendo también las cláusulas accidentales.



Cabe señalar respecto a la parte obligacional, que las leyes en forma expresa prohíben la estipulación de las cláusulas de exclusión de ingreso y en forma tácita no admiten la cláusula de exclusión por separación, sienta en cambio lícitas las cláusulas de preferencia sindical. Sin embargo, la circunstancia injusta de que los trabajadores no sindicalizados solamente se benefician de los pactos. Las estipulaciones del pacto tienen fuerza ley para: las partes que lo han suscrito, incluyendo desde luego a los afiliados al sindicatos; a todas las demás personas que al momento de entrar en vigor el pacto trabajen en la empresa o centro de producción, o sea a los futuros trabajadores, que no pueden contratarse en condiciones inferiores a las previstas en el pacto.

El ámbito espacial de validez en la ley guatemalteca, difiere según que se trate un pacto colectivo de condiciones de trabajo propiamente dicho o de empresa cuya obligatoriedad se circunscribe a los trabajadores presentes y futuros de una empresa o centro de producción o de un pacto colectivo de industria, actividad económica o región determinada.

En esta última figura del contrato ley guatemalteco, el ámbito espacial se extiende como sus denominaciones lo indican a toda industria, actividad económica o región determinada, sin que se contemple la posibilidad de que se extienda en todo el territorio nacional.



La garantía del derecho al trabajo, requiere la toma de conciencia de los legisladores, jueces, abogados y protagonistas de la relación laboral, en especial de los sectores productivos del país e instituciones del Estado, que deben promover el conocimiento y conformación de los pactos colectivos, según las necesidades de los trabajadores y del sector productivo del país.

¿Qué importancia tiene el analizar las diferencias existentes entre los pactos colectivos de industria, actividad económica o de región determinada y los pactos colectivos de empresa o centro de producción determinado.?

Respecto a las diferencias entre el pacto colectivo de empresa y el de industria, se pueden enunciar las siguientes:

- La diferencia específica es el ámbito espacial, territorial o persona que tiene cada uno;
- El pacto colectivo de empresa no puede ser mayor de tres años, en tanto que el de industria no puede ser mayor de cinco años. Porque es más fácil tratar de la estructura económica de una empresa que el de una industria;
- Cuando se hace la denuncia de un pacto colectivo de empresa los beneficios en la negociación anterior no dejan de surtir efectos y se



mantienen vigentes, lo único que hace la ley es darle a las partes la facultad de una nueva negociación. Mientras que en el pacto de industria los beneficios que se hayan obtenido en una negociación anterior si dejan de estar vigentes para dar paso a una nueva negociación.

4.10. Política pública de divulgación de los pactos colectivos de condiciones de trabajo

El Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe promulgar una política pública de divulgación de los beneficios de la celebración de pactos colectivos, ya que sus diferencias, hacen especial dicha materia. Si bien es cierto, que la celebran los sindicatos, también lo es que sería de beneficio social, la divulgación de los derechos que se derivan de la organización sindical y los pactos colectivos, independientemente si es de industria o de empresa.

En cuanto a quienes tienen capacidad para celebrar los pactos colectivos debemos referirnos en un término a los trabajadores; y en otro a los patronos, señalando dos tesis opuestas a saber: se ha sostenido que el pacto colectivo puede celebrarse únicamente por asociaciones profesionales, que como requisito indispensable para los trabajadores es estar debidamente constituidos como sindicatos.



Del lado patronal se admite que el sujeto sea uno o varios sindicatos patronales o uno o varios patronos. La organización internacional del trabajo (OIT), es más amplia con respecto a la negociación de los pactos colectivos aludiendo a la posibilidad de que los convenios colectivos puedan ser concluidos por lo que en el medio es conocida como coalición de trabajadores.



CONCLUSIONES

1. No existe en el derecho guatemalteco, un trabajo comprensible y eficaz, para la correcta comprensión de las diferencias existentes entre los pactos colectivos de industria, actividad económica o de región determinada y los pactos colectivos de empresa o centro de producción determinado.
2. Contribuir al estudio del derecho laboral, respecto al conocimiento de las diferencias existentes entre los pactos colectivos de industria, actividad económica o de región determinada y los pactos colectivos de empresa o centro de producción determinado.
3. No existen políticas públicas de protección por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en materia de pactos colectivos, lo que dificulta la forma de organización de los trabajadores sindicalizados y sus metas de celebrar un pacto colectivo.
4. El pacto colectivo de industria o de empresa, hacen realidad el principio de igualdad entre las partes negociadoras y es el medio que permite elevar el nivel de vida de los trabajadores, al superar las condiciones mínimas contenidas en la ley.



5. Los contratos colectivos de condiciones de trabajo, de conformidad con nuestro ordenamiento jurídico, tiene fuerza de ley, tanto para las partes que lo suscriben como para los que concierten en el futuro, contratos individuales o colectivos, se elimina la posibilidad de que el patrono contrate personal, disminuyendo las condiciones existentes.



RECOMENDACIONES

1. El Estado debe dar a conocer los objetivos y beneficios de la organización sindical y de la celebración de los pactos colectivos, como la reglamentación y superación de las condiciones mínimas de trabajo, de manera indubitada, las prestaciones a que se obligan ambas partes, adaptando los convenios internacionales ratificados por Guatemala.
2. El Ministerio de Trabajo, debe promover una política de organización sindical, ya sea con uno o varios patronos o varios sindicatos de patronos, con la de superar las prestaciones mínimas que contienen las leyes laborales.
3. Es necesario que las industrias y empresas, busquen el desarrollo empresarial, pero respetando el principio de igualdad entre las partes negociadoras, elevando el nivel de vida de los trabajadores, superando las condiciones mínimas contenidas en la ley y pactos celebrados.
4. Los empresarios, deben respetar los contratos colectivos de condiciones de trabajo, el cual tiene fuerza de ley para las partes que lo suscriben, como para los que concierten en el futuro, procurando el bienestar de los actuales trabajadores y de la empresa, como proyecto de superación personal y comercial.



5. Las facultades de derecho de las universidades del país, deben contribuir con un amplio estudio del derecho laboral, en materia colectiva y los beneficios que representa la celebración de los pactos colectivos de industria, actividad económica o de región determinada y los pactos colectivos de empresa o centro de producción determinado.



BIBLIOGRAFÍA:

ABAD DE SANTILLÁN, Diego. **Historia del movimiento obrero.** España: Ed. Zero. 1970

ALMENDROS MORCILLO, Fernando. **El sindicalismo de clase en España.** España: Ed. Península 1978

BRICEÑO RUIZ, Albert. **Derecho Individual de trabajo.** México: Colección de Textos Jurídicos Universitarios Editorial Harla. 1985.

CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral.** Argentina: Ed. Heliasta S.R.L.1956.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo Guatemala.** Guatemala: Ed. Litografía Orión. 1998

DE BUEN, L., Nestor. **Derecho del Trabajo.** México: Ed. Porrúa 1987

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del Trabajo.** Argentina: Ed. De Palma. 1976

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.** México: Ed. Porrúa S.A. 1977

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

FUENTES ARAGON, Jorge Homero. **El Caso Guatemala, las Organizaciones sindicales centroamericanas como actores del sistema de relaciones laborales.** Guatemala: (s.e.) (s/f).



GODIO, Julio. **Historia del movimiento obrero latinoamericano nacionalismo y comunismo 1918-1930**. San José, Costa Rica: Ed. Nueva Sociedad. 1987

PENAGOS RAMÍREZ, Mario Humberto. **Facultad de los trabajadores del organismo judicial, contenido en el artículo 22 del pacto colectivo de condiciones de trabajo**. Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala, Guatemala: Ed. Mayte. 2001

SOPENA, Ramón. **Diccionario Enciclopédico Ilustrado de la Lengua Española**, Tomo I, Editorial Ramón Sopena, Barcelona: 1985

VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. **Fundamentos y ámbitos de la autonomía colectiva. En revista Laborem, de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad social**. Lima Perú: s.e. 1991

VIVANCO, Jorge. **Régimen jurídico de las organizaciones sindicales**, Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma. 1996

LEGISLACIÓN:

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

Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1971.

Ley del Organismo Judicial, Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, 1989.

Convenio 87. Libertad sindical y protección del derecho de sindicalización. de la Organización Internacional del Trabajo, OIT. 1948. Ratificado por Guatemala, el 28 de enero de 1952.