

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with various heraldic symbols, including a crown at the top, a castle on the left, a lion on the right, and a central figure. The shield is surrounded by a circular border containing the Latin motto "SICUT ERIS CONSPICUA CAROLINA ACET".

**LAS CAUSAS JURÍDICAS QUE DERIVAN EN EL PLANTEAMIENTO INEFICAZ DE
LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL, QUE SE
PROMUEVEN ANTE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, DEL
MUNICIPIO DE GUATEMALA DE 2009 A 2012**

RICARDO STEPHAN VELASCO MENDOZA

GUATEMALA, AGOSTO DE 2016

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

**LAS CAUSAS JURÍDICAS QUE DERIVAN EN EL PLANTEAMIENTO INEFICAZ DE
LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL, QUE SE
PROMUEVEN ANTE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, DEL
MUNICIPIO DE GUATEMALA DE 2009 A 2012**



y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, agosto de 2016

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

DECANO:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Lcda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br. Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Percibal Geovanni Salazar Villaseñor
Vocal:	Licda. Ileana Villatoro
Secretario:	Lic. Carlos Erick Ortiz Girón

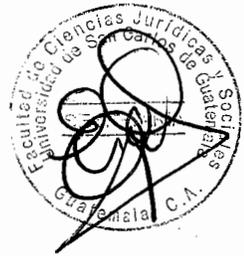
Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Emilio Gutiérrez Cambranes
Vocal:	Licda. Joanna Vega García
Secretario:	Lic. Héctor René Granados Figueroa

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).



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 27 de septiembre de 2013.

Atentamente pase al (a) Profesional, EDDY AUGUSTO AGUILAR MUÑOZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
RICARDO STEPHAN VELASCO MENDOZA, con carné 200717150
 intitulado LAS CAUSAS JURÍDICAS QUE DERIVAN EN EL PLANTEAMIENTO INEFICAZ DE LOS CONFLICTOS
COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL, QUE SE PROMUEVEN ANTE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL, DEL MUNICIPIO DE GUATEMALA DE 2009 A 2012.

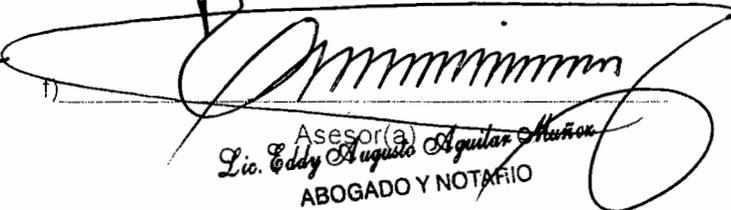
Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del
 bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título
 de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de
 concluida la investigación, en este debe hacer constar 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, la conclusión discursiva, y la
 bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará
 que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime
 pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


 DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 27 / 10 / 2015


 Asesor(a)
 Lic. Eddy Augusto Aguilar Muñoz
 ABOGADO Y NOTARIO



LIC. EDDY AUGUSTO AGUILAR MUÑOZ
ABOGADO Y NOTARIO

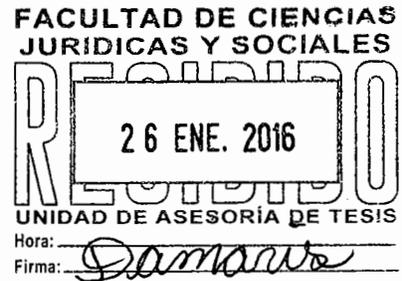
Colegiado 6410

11 Calle No. 4-52, Zona 1. Oficina 4. Edificio Asturias, Teléfono 5312-2223
Ciudad Guatemala, Guatemala



Guatemala, 7 de enero de 2016.

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.



Estimado Doctor Mejía Orellana:

En atención a la resolución de esa Jefatura, en la que se me nombró como Asesor de tesis de el bachiller **RICARDO STEPHAN VELASCO MENDOZA**, del trabajo intitulado **“LAS CAUSAS JURÍDICAS QUE DERIVAN EN EL PLANTEAMIENTO INEFICAZ DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL, QUE SE PROMUEVEN ANTE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, DEL MUNICIPIO DE GUATEMALA DE 2009 A 2012”**, me permito informar lo siguiente:

- a) En mi opinión, la investigación realizada por el bachiller **RICARDO STEPHAN VELASCO MENDOZA**, se desarrolló sobre un tema de importancia dentro del ámbito laboral guatemalteco, ya que trata a fondo el tema del ordenamiento jurídico relacionado con los conflictos colectivos de carácter económico social y el planteamiento ineficaz de los mismos en los órganos jurisdiccionales correspondientes.
- b) El aporte del actual trabajo de tesis constituye una contribución científica a la doctrina jurídica en materia laboral guatemalteca, ya que contiene las etapas del conocimiento científico.
- c) La redacción utilizada durante el desarrollo de la presente tesis es la adecuada. Los objetivos se alcanzaron al establecer los requisitos o presupuestos jurídicos esenciales para el planteamiento eficaz de los Conflictos Colectivos de Carácter Económico social establecidos en el Código de Trabajo Decreto 1441 y la Ley del Organismo Judicial Decreto 2-89, ambos del Congreso de la República de Guatemala.
- d) Durante el desarrollo del trabajo señalado se utilizó el método de investigación analítico estableciendo que el país cuenta con la normativa laboral que protege la relación obrero patronal; así también mediante el método sintético, se estableció la inobservancia u omisión de determinados requisitos esenciales establecidos en la normativa laboral vigente.



LIC. EDDY AUGUSTO AGUILAR MUÑOZ

ABOGADO Y NOTARIO

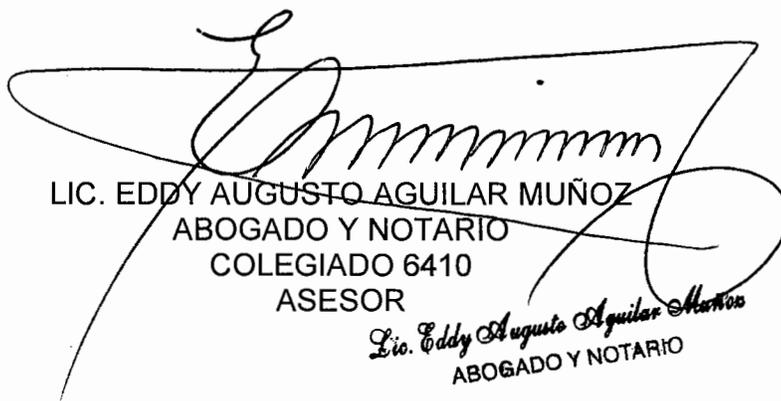
Colegiado 6410

11 Calle No. 4-52, Zona 1. Oficina 4. Edificio Asturias, Teléfono 5312-2223
Ciudad Guatemala, Guatemala

- e) Las técnicas que se emplearon en la investigación fueron la observación directa mediante lectura y análisis de expedientes tramitados en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, lectura y análisis documental de material bibliográfico para obtener la información relacionada con el tema de estudio. El contenido de la presente investigación tiene relación con la conclusión discursiva, la bibliografía empleada está relacionada con las citas bibliográficas anotadas en los capítulos.
- f) En forma expresa declaro que no soy pariente dentro de los grados de ley del Bachiller antes mencionado.

Por lo anterior procedo a emitir DICTAMEN FAVORABLE en virtud que el trabajo asesorado reúne los requisitos contenidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público y en su momento oportuno, debe ser discutido en el examen público de conformidad con las normas de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Con muestras de mi consideración y estima, sin otro particular me suscribo atentamente.

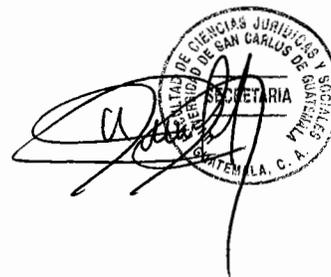


LIC. EDDY AUGUSTO AGUILAR MUÑOZ
ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO 6410
ASESOR

Lic. Eddy Augusto Aguilar Muñoz
ABOGADO Y NOTARIO



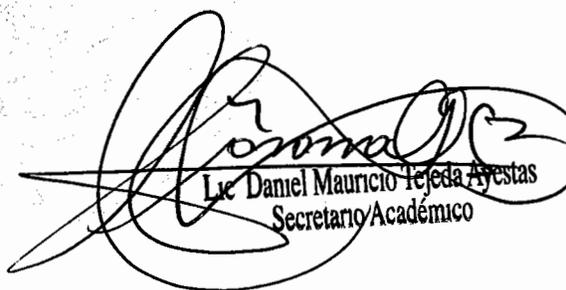
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 09 de mayo de 2016.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante RICARDO STEPHAN VELASCO MENDOZA, titulado LAS CAUSAS JURÍDICAS QUE DERIVAN EN EL PLANTEAMIENTO INEFICAZ DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL, QUE SE PROMUEVEN ANTE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, DEL MUNICIPIO DE GUATEMALA DE 2009 A 2012. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

WELM/srts 


 Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas
 Secretario Académico




 Lidia Avidán Ortiz Orellana
 DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Porque siempre ha estado conmigo.
- A MIS PADRES:** Erick Velasco y Rosa María Mendoza, porque gracias a ustedes siempre he logrado mis metas.
- A MIS HERMANOS:** Keevin, Erick y Javier, agradezco todo su apoyo siempre a lo largo de mi recorrido.
- A TODA MI FAMILIA:** Mi abuelita Alicia Morán viuda de Velasco, mis tías Mildred y Karin Velasco y a mis primos. Esto también es por ustedes.
- A MIS AMIGOS:** Porque han sido mis compañeros de ruta durante este viaje, especialmente a la licenciada Karla Aguirre, por todos los sábados y domingos que sacrificó por ayudarme a estudiar.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por darme la formación académica e inculcarme los valores para el ejercicio de esta noble profesión.



PRESENTACIÓN

Las relaciones laborales entre trabajadores y patronos se encuentran condicionadas a que exista un ambiente favorable que incluya la satisfacción del personal y el cumplimiento de los compromisos adquiridos en un contrato individual o un convenio colectivo de trabajo. Durante esta investigación se analizó el incumplimiento de las obligaciones contraídas, específicamente en lo que se refiere a deberes y obligaciones de trabajo, que son motivo para iniciar acciones legales establecidas en la norma legal.

El tema analizado pertenece al ámbito del derecho laboral y la investigación fue del tipo cualitativa, debido a que se analizó la normativa laboral vigente que protege la relación obrero patronal; en caso de los conflictos colectivos de carácter económico social.

El aporte científico del presente trabajo, es compilar de una manera ordenada y fácil de comprender para cualquiera persona, los requisitos que deben observarse para el planteamiento eficaz de un conflicto colectivo de carácter económico social; y que sea una herramienta para los estudiantes y profesionales del derecho y así puedan utilizarla en su vida profesional.



HIPÓTESIS

La hipótesis del trabajo que orientó la investigación fue la siguiente: Establecer los requisitos jurídicos esenciales que debe contener toda demanda colectiva que promueva un conflicto colectivo de carácter económico social, a través del profundo conocimiento de la ley por parte de los profesionales del derecho.

Se utilizó una hipótesis descriptiva y su objeto fue determinar por qué los conflictos colectivos de carácter económico social que se plantearon por diferentes sindicatos durante el período de 2009 al 2012 fueron ineficaces y rechazados por los órganos jurisdiccionales en materia laboral. Se debe resaltar que uno de los factores que desemboca en esta problemática es el asesoramiento legal inadecuado, por falta de conocimiento de esta materia específica.



COMPROBACION DE LA HIPÓTESIS

Se comprobó la hipótesis, ya que en la actualidad existe desconocimiento general de la normativa laboral por algunos profesionales del derecho; que no ven la importancia del manejo de una institución jurídica cuyo objeto es la dignificación y superación de la clase trabajadora, mediante la negociación colectiva.

Para comprobar la hipótesis se utilizaron los métodos analítico y deductivo, con el primero se analizaron los requisitos establecidos en el Código de Trabajo respecto al planteamiento de los conflictos colectivos de carácter económico social; y con el segundo se determinó que la mayoría de personas aun los profesionales desconocen cómo plantear un conflicto colectivo ante los tribunales laborales.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Sindicatos.....	1
1.1. Objetivos de los sindicatos.....	2
1.1.1. Objetivos principales.....	3
1.1.2. Objetivos específicos.....	3
1.1.3. Clasificación de los sindicatos.....	5
1.1.4. Libertad sindical.....	6
1.1.5. Requisitos para formar un sindicato.....	11
1.1.6. Personería jurídica de los sindicatos.....	14
1.1.7. Órganos que conforman un sindicato.....	16
1.1.8. Actividades de los sindicatos.....	16
1.2. La coalición como forma más primitiva de organización colectiva.....	17
1.3. Principales instituciones del derecho colectivo del trabajo.....	18
1.3.1. Los contratos colectivos de trabajo.....	18
1.3.2. Los pactos colectivos de condiciones de trabajo.....	18
1.3.3. El reglamento interior de trabajo.....	19

CAPÍTULO II

2. El conflicto colectivo de naturaleza económico social.....	21
---	----



2.1. Clasificación de los conflictos colectivos.....	22
2.1.1. Conflictos de derecho.....	22
2.1.2. Conflictos económico sociales.....	22
2.2. Negociación colectiva.....	23
2.2.1. Objeto doctrinario de los conflictos.....	31
2.2.2. Antecedentes históricos de los conflictos.....	32
2.2.3. Formas de negociación colectiva.....	33
2.3. Negociación colectiva.....	33
2.3.1. Negociación por la vía directa.....	34
2.3.2. Demanda colectiva.....	35
2.3.3. Modalidades de la demanda.....	37
2.3.4. Requisitos esenciales y secundarios de la demanda.....	37
2.3.5. Las medidas cautelares.....	39
2.3.6. Modificación de la demanda.....	39
2.4. Prevenciones derivadas del planteamiento de la demanda colectiva.....	40
2.5. Incidencias derivadas de la instauración de la demanda colectiva.....	41

CAPÍTULO III

3. Pacto colectivo de condiciones de trabajo como instrumento para lograr mejoras económico sociales para los trabajadores.....	45
3.1. Definición.....	45



	Pág.
3.2. Negociación de un pacto colectivo.....	46
3.3. Contrato colectivo.....	49
3.4. Clases de cláusulas del convenio colectivo.....	50
3.5. Clasificación de los pactos colectivos.....	51
3.5.1. Pacto colectivo de empresa o centro de producción determinado.....	51
3.5.2. Pacto colectivo de industria, de actividad económica o región determinada.....	51
3.5.3. Requisitos esenciales subsanables.....	53
3.5.4. Requisitos esenciales insubsanables.....	53
3.5.5. Definición de derecho colectivo de trabajo.....	53
3.5.6. Naturaleza jurídica.....	54
3.6. Instituciones del derecho colectivo del trabajo.....	56
3.7. Análisis del derecho en diversos conflictos colectivos planteados en los juzgados de trabajo y previsión social del municipio de Guatemala.....	57
3.7.1. Planteamiento de la demanda.....	57
3.7.2. Cumplimiento de los requisitos previos.....	58
3.7.3. Competencia por razón de la materia.....	59
3.8. Respuestas de entrevistas a funcionarios de los juzgados segundo, tercero y séptimo de trabajo y previsión social.....	60
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	65
BIBLIOGRAFÍA.....	67



INTRODUCCIÓN

Actualmente en Guatemala, la forma en la que los trabajadores obtienen mejoras de índole económica y social en su centro de trabajo, es a través de la negociación colectiva interponiendo ante los juzgados de trabajo un conflicto colectivo de carácter económico social. Lo anterior se debe a que las demandas que los trabajadores realizan al patrono de forma individualizada no tienen mucha relevancia; sin embargo cuando estos deciden organizarse pueden llegar a acuerdos y en consecuencia sus solicitudes gozan de mayor fuerza frente al empleador para negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

El conflicto colectivo de carácter económico social, es la controversia que surge en las relaciones colectivas de trabajo que involucran directamente a la clase trabajadora, en donde pueden lesionarse derechos subjetivos de los trabajadores o afectar el interés profesional.

La hipótesis se comprobó, ya que se tiene desconocimiento general de la normativa laboral por algunos profesionales del derecho; que no ven la importancia del manejo de una figura jurídica cuya razón de ser es la dignificación e incremento de los derechos laborales mínimos de la clase trabajadora.

Para la realización de la tesis se plantearon como objetivos establecer las causas del por qué algunos conflictos colectivos de carácter económico social no lograron el propósito que persiguen, que es la obtención de un pacto colectivo de condiciones de trabajo para las mejoras sociales y económicas de los trabajadores de determinado centro de trabajo. Derivado de lo anterior, se estableció que los objetivos se lograron al determinar



que los conflictos colectivos no prosperan por errores y omisiones jurídicas en su interposición.

La tesis se conforma de tres capítulos: el primero de ellos se refiere al sindicato como institución con personalidad jurídica capaz de realizar la negociación colectiva, los requisitos legales para su constitución, órganos que lo conforman y las actividades que los mismos desempeñan; el segundo capítulo trata sobre el conflicto colectivo de carácter económico social, como mecanismo de negociación colectiva para la obtención un pacto colectivo de condiciones de trabajo y los requisitos que deben contener al momento de su interposición; en el tercer capítulo se aborda la institución del pacto colectivo de condiciones de trabajo, como forma de superación de los derechos laborales mínimos de los trabajadores, análisis de diversos conflictos colectivos planteados en juzgados de trabajo del municipio de Guatemala.

En la tesis se utilizaron métodos como el analítico, con el que se analizó la normativa laboral vigente y se establecieron los requisitos legales que deben observarse para que el conflicto colectivo planteado sea eficaz ante los juzgados de trabajo. Asimismo, se utilizó el método deductivo con el que se determinó que algunas personas entre ellos miembros sindicales y profesionales del derecho desconocen cómo plantear un conflicto colectivo. Con el método sintético se estableció la inobservancia y omisión de ciertos requisitos esenciales en la normativa vigente. Las técnicas bibliográficas utilizadas fueron la investigación documental o bibliográfica, debido a que se consultó y revisó libros en materia laboral y expedientes en archivos de tribunales y la observación por entrevista, que permitió obtener información de primera línea con funcionarios de los juzgados de trabajo.

CAPÍTULO I



1. Sindicatos

El sindicato es una de las instituciones que tienen gran importancia en la vida económica y social de una comunidad y país. Es todo tipo de organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que ejerciendo oficios o profesiones similares o conexas, se unen para el estudio y protección de aquellos intereses que son comunes a todos ellos.

“El concepto de sindicato se acuñó por primera vez en 1863 y lo asimiló poco tiempo después en 1866 una asociación de zapateros en Francia. La voz deriva del griego “sin” que es equivalente a con, y de “dyké” justicia”.¹

El Código de Trabajo en el Artículo 206 establece que: “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 intereses económicos y sociales comunes. Son sindicatos campesinos los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollan en el campo agrícola o ganadero. Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la definición del párrafo anterior...”

¹ Castoreña, J. de Jesús. **Manual de derecho obrero**. Pág. 229.



Aunque la ley contempla la posibilidad de organizar sindicatos de patronos, en Guatemala los patronos o empleadores no se organizan bajo esta modalidad, pues operan bajo las figuras de federaciones, asociaciones, cámaras y la cúpula empresarial que está organizada en el Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF).

Otra definición de sindicato, señala que: “En derecho laboral, toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que les son comunes. Cualquier entidad profesional que tenga por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros, puede llamarse sindicato. Por antonomasia, la asociación profesional de trabajadores; aunque desde ahora deba dejarse claramente establecido que el sindicato no es exclusivo de los trabajadores, sino que los hay también patronales, y mixtos de empleados u obreros y empresarios, conjuntamente. Cualquier entidad profesional que tenga por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros, puede llamarse sindicato.”²

1.1. Objetivos de los sindicatos

El principal objetivo de los sindicatos es la defensa de los derechos de los trabajadores y las acciones que utilizan para lograr dicho cometido pueden clasificarse como principales y específicas.

² Cabanellas De Torres, Guillermo. *Diccionario jurídico elemental*. Pág. 458.



1.1.1. Objetivos principales

- a. Representar a los trabajadores en los derechos de contratos individuales de trabajo
- b. Representar a los afiliados en la negociación colectiva
- c. Velar por el cumplimiento de las leyes de trabajo y seguridad social
- d. Ofrecer ayuda a los asociados y cooperación mutua
- e. Mejorar los sistemas de prevención de riesgos laborales
- f. Promover la educación del gremio, técnica y general de los asociados
- g. Formar parte de juicios y reclamaciones
- h. Mejorar el nivel de empleo y colocación de trabajadores
- i. Varias, todas las que se contemplen en los estatutos y no prohíban las leyes”.³

1.1.2. Objetivos específicos

Los objetivos específicos son pasos que debe dar el sindicato para consolidar la consecución de sus objetivos generales:

- a) Un salario justo. 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.
- b) Mejores condiciones de trabajo. Las condiciones de trabajo son un complemento indispensable del salario. Los trabajadores tienen el derecho a que las condiciones en que laboran no les afecten ni física ni mentalmente. Todos los sindicatos deben buscar

³ <http://sintratablemac-com.webnode.es/articulos/objetivos-de-los-sindicatos/> (Guatemala, 19 de junio de 2015)



que las personas afiliadas disfruten de condiciones laborales que no les afecten en su salud y dignidad. Por ejemplo, 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.

- c) Empleo estable para toda persona. No basta con tener trabajo, es importante que el empleo sea estable, regulado por leyes que protejan contra despidos injustos, principalmente cuando el trabajador ha entregado lo mejor de sus años y toda su experiencia para el desarrollo de su empresa y de su país.

- d) Mejoramiento de las reivindicaciones sociales y económicas. 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.

- e) La permanente democratización. 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. Es importante que los trabajadores 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. Esto es especialmente importante para las trabajadoras y los jóvenes”.⁴

1.1.3. Clasificación de los sindicatos

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

Sindicatos independientes: Esta forma de organización sindical no se encuentra establecida en el Artículo 215 del Código de Trabajo; no obstante, el Artículo 206 del mismo código regula al sindicato de trabajadores independientes. En la práctica existen con tal denominación los sindicatos de campesinos, de grupos de micro, pequeños y medianos productores y comerciantes de la economía informal que trabajan por cuenta propia; por tal razón se encuentran gozando del derecho de sindicalización, citando como ejemplo. El sindicato independiente Bulej: El treinta de marzo de dos mil doce el Ministerio de Trabajo: “Resolvió el reconocimiento de personalidad jurídica, aprobación

⁴ <http://sintratablemac-com.webnode.es/articulos/objetivos-de-los-sindicatos/> (Guatemala, 19 de junio de 2015)



de estatutos e inscripción del Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras Independientes (liga campesina) Maya Chuj de la aldea Bulej del municipio de San Mateo Ixtatán, del departamento Huehuetenango "Sindicato Bulej".⁵

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que existen representantes de los trabajadores que son independientes de las organizaciones de trabajadores o sindicatos. En estos casos, tal y como se establece en el Convenio 135 Sobre los Representantes de los Trabajadores, la negociación colectiva podrá aplicarse también a las negociaciones con dichos representantes electos. La aplicación de esta medida debería ser compatible con la legislación o la práctica nacionales. Sin embargo, cuando la negociación colectiva incluya negociaciones con los representantes electos de los trabajadores, deberían adoptarse medidas apropiadas para garantizar que la existencia de estos representantes no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados. En otras palabras, según lo dispone el Convenio 154 Sobre la Negociación Colectiva, la existencia de otros representantes de los trabajadores elegidos no debería utilizarse para socavar la posición de los sindicatos o de sus representantes.

1.1.4. Libertad sindical

La OIT, desde su fundación en 1919, consideró la libertad sindical como uno de los principios básicos a cuidar y preservar para un sano desarrollo de la sociedad. Acerca de la libertad sindical, el Convenio 87 de la OIT, a dicho principio de tal importancia le ha ubicado como un faro que ha de iluminar los caminos por los que deben transitar las relaciones obreros patronales. El Artículo 10 del Convenio 87 de la OIT, establece que:

⁵ Diario de Centro América. **Publicaciones varias**. Pág. 4



“El término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tengan por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o empleadores”.

Con relación al derecho de sindicalización libre de los trabajadores, la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102, inciso q) establece: “Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. Solo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios inter sindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo”.

Con relación a los derechos individuales y colectivos, para algunos autores, el derecho individual es el género, mientras que el derecho colectivo es la especie; el derecho de asociación es un derecho que se ejerce frente al Estado, mientras que el derecho colectivo es un derecho especial y específico que puede hacerse valer en contra de los patronos. La doctrina ha encontrado que existen garantías individuales (cuyo titular es una persona) y garantías sociales (cuyo titular es un grupo), la libertad sindical se encuentra entre este grupo, tal como lo señala la doctrina laborista latinoamericana.

El Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo ofrece un derecho casi absoluto de asociación, existiendo el deseo e iniciativa de constituir una organización,



por un lado, y el reconocimiento por un orden jurídico nacional de ese deseo, por el otro.

“Es importante precisar que el contenido de un estatuto puede ser muy amplio, pero uno de los temas abordados por el mismo que no debe faltar es el que se refiere a la manera como una persona puede pertenecer a una organización: es decir los requisitos de ingreso a la misma.

A partir de 1946 la Carta de las Naciones Unidas trata de los derechos del hombre como una visión de humanidad, una variable de los derechos humanos son los derechos sociales, entre los cuales se encuentran los derechos de aquellas persona que trabajan o derechos laborales con el fin de respetar y preservar la dignidad del ser humano, la cual no debe perderse ni restringirse con motivo del trabajo y en los lugares que este trabajo se desarrolla, uno de esos derechos es la libertad sindical”.⁶

En el Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas de 1976, los Estados Parte adoptaron el Artículo 6.1. que establece: “El derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado... y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.”

De igual manera en el Artículo 8 los Estados Partes se comprometen a garantizar: “a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio

⁶ Reynoso Castillo, Carlos, **Acerca de la libertad sindical en el Convenio 87 de la OIT.** <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/243/7.pdf>. Pág. 94.(Guatemala, 12 de junio de 2015).



de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos; b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas; c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos; d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país... 3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías”.

De igual manera, el Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador en el cual participan los Estados Partes en la Convención Americana Sobre Derechos Humanos, Pacto de San José de Costa Rica, en el Artículo 8 regula: “1. Los Estados Partes garantizarán: a. El derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los



Estados partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente; b. el derecho a la huelga...”

Por su parte, la Constitución Política de la República de Guatemala adoptó el criterio de la supremacía de los tratados, aquí se incluyen los convenios internacionales de la OIT; al respecto el Artículo 102 constitucional inciso t) establece: “El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones... En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala”.

Existen otros convenios internacionales como el Convenio 11 Sobre el Derecho de Asociación de los Trabajadores Agrícolas de 1923, el Convenio 135 Sobre las Facilidades a los Representantes de los Trabajadores de 1973, el Convenio 141 Sobre la Organización de los Trabajadores Rurales de 1977. El más importante es la Declaración de la OIT relativa a los Principios Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento; esta se trata de una declaración adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, celebrada en Ginebra, Suiza el 18 de junio de 1998, y en donde se establece que todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo, aun cuando no hayan ratificado los convenios considerados como fundamentales, tienen la obligación de promover y hacer realidad los principios relativos a los derechos fundamentales, principios entre los cuales se encuentra la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.



Estos convenios internacionales son verdaderas leyes internacionales que constituyen acuerdos de voluntades múltiples que fijan normas objetivas aplicables a diversas colectividades estatales.

1.1.5. Requisitos para formar un sindicato

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 inciso q) establece el derecho de sindicalización libre de los trabajadores sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establece la ley. Asimismo, establece que los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

La Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó el Convenio 87, que regula en el Artículo 3 lo siguiente: “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular sus programa de acción”. Este convenio norma el respeto al estatuto sindical, que es una consecuencia lógica de la libertad sindical y la extensión de esta. Además, el referido convenio regula que las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir en las organizaciones.

Los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones y están exentos de cubrir toda clase de impuestos fiscales y municipales que puedan pesar sobre sus bienes inmuebles, rentas o ingresos



de cualquier clase. Asimismo, los sindicatos pueden utilizar las ventajas de su personería en todo lo que contribuya a llenar los fines establecidos en el Artículo 206 del Código de Trabajo; es decir, exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes, pero les queda prohibido hacerlo con ánimo de lucro. El Código de Trabajo en el Artículo 210, regula: "...Los sindicatos legalmente constituidos pueden adquirir toda clase de bienes, muebles e inmuebles que sirvan para cumplir sus fines de mejorar la condición económica y social de sus afiliados..."

Para formar un sindicato, se necesita la concurrencia de por lo menos veinte trabajadores que acuerdan organizar el sindicato y dejar constancia de lo actuado en un acta constitutiva, la cual deberá contener los datos de identificación general de cada uno de los fundadores, de los miembros del Comité Ejecutivo provisional y definir los estatutos (normas internas que van a regir el funcionamiento de la organización sindical). El Artículo 209 del citado código regula que: "Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un Sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de esta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo..."

Para acordar la constitución de un sindicato, se celebra una Asamblea General y se suscribe un acta; con base en lo que establece el Artículo 220 del Código de Trabajo, en donde se debe dejar constancia de por lo menos, lo siguiente:



“a) Nombres y apellidos, profesión u oficio actividad económica y número de las cédulas de vecindad de sus socios fundadores, así como expresión clara y precisa de que desean formar el sindicato. b) Nacionalidad y vecindad de los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo. c) Autorización a los miembros del Comité Ejecutivo para aceptar, a juicio de ellos y en nombre del sindicato, cualesquiera reformas que indique la Dirección General de Trabajo o, en su caso, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y, en general, para realizar los trámites a que se refiere el artículo 218; y d) Declaración clara y precisa de los miembros del comité ejecutivo Provisional indicando que son guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate de sindicato de las mismas, de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes. Así mismo pueden proporcionar cualesquiera otras informaciones que los interesados consideren conveniente”.

Al final del acta constitutiva se hace constar el lugar, la fecha y la hora en que finaliza la Asamblea General. El original y copia del acta constitutiva y de los estatutos deben ser firmados al final en la última hoja por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional y al margen de las mismas deben ser firmadas por el secretario general provisional. A la solicitud debe acompañarse original y una copia del acta constitutiva y de los estatutos, firmados en cada uno de sus folios por el secretario general y al final deben ir firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional, y presentarlo en la recepción de documentos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, junto con un memorial donde se haga la solicitud de inscripción.



Los sindicatos quedan facultados para iniciar sus actividades a partir del momento de su inscripción en el Registro Público de Sindicatos. No obstante, antes de la respectiva inscripción, los sindicatos pueden: a) Celebrar sesiones para elegir su Comité Ejecutivo y su Consejo Consultivo provisionales; celebrar sesiones de estos órganos y de la asamblea general, o celebrar sesiones para discutir y aprobar sus estatutos; b) Realizar gestiones encaminadas a obtener el registro de la personalidad jurídica y de los estatutos del sindicato.

1.1.6. Personería jurídica de los sindicatos

El Artículo 218 del Código de Trabajo regula que: “Con el fin de obtener el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de las organizaciones sindicales, debe observarse el siguiente procedimiento: a) Debe presentarse solicitud por escrito directamente a la Dirección General de Trabajo o por medio de las autoridades de trabajo locales dentro de los veinte (20) días hábiles contados a partir de la fecha en que se acordó la constitución de la organización. b) Con la solicitud se deben acompañar original y una copia del acta constitutiva y de los estatutos. Estos documentos deben estar firmados en cada uno de sus folios por el secretario general de la organización y al final deben ir firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional. También debe incluirse prueba de que los miembros del Comité Ejecutivo Provisional llenan los requisitos previstos en el Artículo 220, para desempeñar los cargos. c) Si la documentación se encuentra completa se abrirá inscripción de la organización de que se trate y de la integración del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, y se expedirán las certificaciones correspondientes. d) La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las

disposiciones legales. En caso afirmativo, previo el visto bueno del Despacho Superior procederá realizar la inscripción del sindicato en el libro de personas jurídicas del registro público de sindicatos, con declaración expresa de que en la redacción de los estatutos se observó la legalidad respectiva.

El trámite a que se refiere este artículo no puede exceder de diez días hábiles contados a partir de la recepción del expediente, bajo pena de destitución del responsable de la demora. Dentro de los quince días siguientes a la respectiva inscripción deberá publicarse en el diario oficial en forma gratuita un resumen de la resolución que aprobó los estatutos y reconoce la personalidad jurídica del sindicato. Únicamente la comprobación de errores o defectos insubsanables pueden determinar resolución desfavorable del titular de la Dirección General de Trabajo, cuyo texto debe comunicarse sin pérdida de tiempo a los interesados para que se opongan interponiendo recurso de revocatoria o procedan a formular nueva solicitud. Si se trata de errores o defectos subsanables se deberán comunicar a los interesados para que procedan a enmendarlos o, en su caso, a interponer recurso de revocatoria.

e) El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe emitir, dentro del plazo improrrogable de veinte (20) días contados a partir de la recepción del expediente, la resolución que corresponda y ordena la inscripción definitiva del sindicato en el registro respectivo, así como la publicación gratuita en el Diario Oficial de los estatutos del sindicato, lo que debe hacerse de oficio dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha de la resolución que ordena su inscripción. El Ministerio no puede negarse a resolver favorablemente la expresada solicitud si ésta se ha formulado de conformidad con las disposiciones legales. f) Las reformas de los estatutos deben someterse a los mismos trámites



anteriores, pero en este caso deben acompañarse original y una copia del acta de sesión de la Asamblea General que así lo decidió.

1.1.7. Órganos que conforman un sindicato

Un sindicato está conformado por los órganos siguientes:

- a) Asamblea General que representa la máxima autoridad constituida por la totalidad de los afiliados.
- b) Comité Ejecutivo, que es el representante legal del sindicato y encargado de ejecutar los acuerdos o decisiones que adopte la Asamblea General, puede estar integrado de por lo menos tres y como máximo nueve personas.
- c) Consejo Consultivo, es el órgano asesor del sindicato.

1.1.8. Actividades de los sindicatos

De conformidad con el Artículo 214 del Código de Trabajo, los sindicatos podrán celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los trabajadores de las empresas; salvo lo regulado en los Artículos 374, 375 y 376 del Código de Trabajo que se refieren al arreglo directo; participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley; velar en todo momento por el bienestar económico social del trabajador y su dignidad personal; crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obras sociales y

actividades comerciales que sin ánimo de lucro contribuyan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores y sean de utilidad común para sus miembros, tales como cooperativas, entidades deportivas, educacionales, culturales, de asistencia y previsión social, tiendas de artículos de consumo y aprovisionamiento de insumos e instrumentos de trabajo, para su funcionamiento serán debidamente reglamentadas y actuarán con la personalidad jurídica de la entidad sindical; todas aquellas actividades que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes.

1.2. La coalición como forma más primitiva de organización colectiva

La coalición se define como: “El acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de un interés actual; una vez satisfecho este interés o cuando se revela de imposible su realización, cesa la coalición. La coalición puede desembocar en una huelga o en una unión permanente, es decir una asociación sindical.

La coalición aparece en principio como mera movilización de facto, como un hecho político económico que muy pronto se transformaría en un acto jurídico al que finalmente vendrá a reconocerse como un derecho fundamental del trabajo organizado, en cuanto sector humano consolidado y homogéneo. La coalición representa el más importante antecedente jurídico y cultural del derecho sindical”.⁷

⁷ Ruiz Chávez, Guadalupe. **Derecho del trabajo II**. http://www.themis.umich.mx/derecho/images/media/publicaciones/tercerano/AntologiaDerechoDelTrabajoII_JoseRuizChavez.pdf. Pág. 14. (Guatemala, 15 de agosto de 2015).



1.3. Principales instituciones del derecho colectivo del trabajo

1.3.1. Los contratos colectivos de trabajo

El Artículo 38 del Código de Trabajo regula que: “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 de sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma”.

1.3.2. Los pactos colectivos de condiciones de trabajo

Según lo establece el Artículo 49 del Código de Trabajo: “Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. 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...”



1.3.3. El reglamento interior de trabajo

Consiste en un conjunto de normas elaboradas por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten; tienen como objeto preparar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo. Está regulado en el Artículo 57 del Código de Trabajo.

De acuerdo a lo abordado durante este capítulo, se puede decir que el sindicato como institución del derecho de trabajo; está investido de personalidad jurídica, lo que le permite ser el único ente susceptible de negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo con el patrono o patronos. En este orden de ideas, se concluye que el sindicato a diferencia de la coalición es la persona jurídica por excelencia que puede acudir ante los órganos jurisdiccionales de trabajo y previsión social, a plantear un conflicto colectivo de carácter económico social, para la negociación de un pacto colectivo; y por tal razón, es quien incumple con los requisitos esenciales para el planteamiento eficaz del mismo.

Debido a lo anterior es de vital importancia conocer la forma de constituir un sindicato por parte de cualquier profesional del derecho que se vea involucrado en la negociación de un pacto colectivo, independientemente de quiénes sean los sujetos en cuestión (trabajadores o patrono).



CAPÍTULO II



2. El conflicto colectivo de naturaleza económico social

La palabra conflicto proviene del latín “conflictus” que significa combate, lucha, pelea. “Se utilizan como expresiones sinónimas diferencia, controversia, colisión, entre otras, todas ellas invariablemente con la connotación de pretensión resistida, de oposición de intereses”.⁸

En sentido estricto, los conflictos de trabajo son: “Las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre estos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo”.⁹

Los conflictos entre trabajadores y patrones son las controversias típicas, ya que en ellas se colocan frente a frente los factores del proceso productivo, trabajo y capital; atendiendo a estas situaciones se entenderá fácilmente que se trata de las divergencias laborales más numerosas e importantes, por ejemplo: las controversias nacidas de un despido injustificado, del incumplimiento del contrato colectivo, entre otras.

La importancia del beneficio derivado de la armonía que debe existir entre trabajadores y patrones: “En un ambiente de comunidad productiva, con una mayor y más democrática participación de los trabajadores, con sindicatos sólidos que sean auténticos

⁸ Dávalos Morales, José. **Conflictos de trabajo**. [http:// biblio-juridicas.unam.mx](http://biblio-juridicas.unam.mx). Págs. 216-217. (Guatemala, 12 de julio de 2015).

⁹ Santos Azueta, Héctor. **Derecho del trabajo**. Pág. 619.



interlocutores sociales, estarán dadas las condiciones para hacer más armónicas las relaciones obreros patronales, y en consecuencia disminuir la intensidad de los conflictos laborales”.¹⁰

2.1. Clasificación de los conflictos

2.1.1. Conflictos de derecho

En los conflictos individuales hay intereses concretos y determinados de los litigantes; se refieren a derechos ya preestablecidos en normas jurídicas vigentes (contratos, sentencias, pactos, y leyes); y como consecuencia son siempre de naturaleza jurídica y únicamente obligan a quienes tomaron parte en la controversia, también caben en esta categoría los conflictos colectivos jurídicos que también versan sobre derechos ya preestablecidos.

2.1.2. Conflictos económico sociales

En los conflictos colectivos los intereses son más abstractos o indeterminados; se encaminan a la obtención de nuevas conquistas o a mejorar los derechos; en consecuencia, las controversias son de naturaleza económica y social, y obligan eventualmente a personas individuales y jurídicas ajenas a la controversia. Estas se producen cuando los trabajadores se ven afectados, pero no desde un punto de vista

¹⁰ Dávalos Morales, José. **Ob. Cit.** Pág. 225.



individualista, sino colectiva, involucrándose todos aquellos trabajadores que pertenecen a un sindicato y laboran en una determinada empresa o institución.

2.2. Negociación colectiva

El derecho a la negociación colectiva se establece en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 106 y regulado por el Código de Trabajo en los Artículos 38 y 56.

Por su parte, la OIT en el Convenio 154 Sobre la Negociación Colectiva, regula que: “La negociación colectiva constituye un principio fundamental desde la misma fundación de la OIT en 1919. Se ha reconocido que la negociación colectiva es un instrumento al servicio de la justicia social”. En la Declaración de Filadelfia de 1944, que integra la Constitución de la OIT, se reconoce la obligación de fomentar el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

Más recientemente, la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998, reconoce que todos los Estados Miembros, por el solo hecho de pertenecer a la organización, tienen el compromiso de respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a los derechos fundamentales, con independencia de que hayan ratificado, o no, los convenios pertinentes. Estos principios fundamentales son, entre otros, la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.



Uno de los convenios más conocidos y ratificados en relación con la negociación colectiva es el Convenio 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva.

En este convenio se afirma que los Estados Miembros deberán fomentar los procedimientos de negociación voluntaria con el objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo. Los demás convenios y recomendaciones mencionados complementan el contenido del Convenio 98, clarificando los conceptos y corroborando los principios establecidos en este.

En el Convenio citado, el término negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo, regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores.

Los órganos de control de la OIT han interpretado que las cuestiones que pueden ser objeto de la negociación colectiva son el tipo de convenio colectivo que haya de negociarse en el futuro, así como los salarios, prestaciones y subsidios, la duración del trabajo, las vacaciones anuales, los criterios de selección en caso de despido, un alcance del convenio colectivo, el otorgamiento de facilidades a los sindicatos, que incluyan un acceso al lugar de trabajo más amplio que el previsto en la legislación. Persigue dos objetivos, por una parte, sirve para determinar las remuneraciones y las condiciones de trabajo de aquellos trabajadores a los cuales se aplica un acuerdo que se ha alcanzado mediante negociaciones entre dos partes que han actuado libre,



voluntaria e independientemente. Por otra parte, hace posible que empleadores y trabajadores definan, mediante acuerdo, las normas que regirán sus relaciones recíprocas. Estos dos aspectos del proceso de negociación se hallan íntimamente vinculados.

El Convenio 154 Sobre la Negociación Colectiva de la OIT, en el numeral 2, regula la negociación colectiva como: "Todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez".

La negociación colectiva se compone de tres fases concatenadas, las cuales son: I. Preparación, II. Negociación. III. Administración. La primera fase, preparación para las negociaciones, constituye la más esencial; puede incluir la obtención de datos, y es posible que su preparación requiera muchos meses de arduas labores. El éxito de la segunda fase, las negociaciones con el sindicato, depende en gran medida de la preparación que cada parte haya cumplido en la primera etapa. La tercera fase incluye las actividades de seguimiento de la administración del contrato colectivo.

Por su parte, el Artículo 375 del Código de Trabajo establece: "Cuando las negociaciones entre patronos y trabajadores conduzcan a un arreglo, se levantará acta de lo acordado y se enviará copia auténtica a la Inspección General de Trabajo dentro de las veinticuatro horas posteriores a su firma. La remisión la harán los patronos y en su



defecto, los trabajadores, sea directamente o por medio de la autoridad política de trabajo local. La Inspección debe velar porque estos acuerdos no contraríen las disposiciones legales que protejan a los trabajadores y porque sean rigurosamente cumplidos por las partes...”

Existen instrumentos internacionales que se refieren a la negociación colectiva, que fueron citados por la Conferencia General de la OIT en Ginebra por su Consejo de Administración congregada en 1981, en su sexagésima séptima reunión, en donde se reafirmó mediante el Convenio 154 Sobre la Negociación Colectiva, los instrumentos siguientes:

a) Declaración de Filadelfia del día 10 de mayo de 1944, relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo. La misma reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización y, en especial, los siguientes: (a) el trabajo no es una mercancía; (b) la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante; (c) la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos; (d) la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.

b) Convenio Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, del 17 de junio de 1948, establece que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna



distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

- c) Convenio Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva de 1949, entró en vigor el 18 de julio de 1951, establece que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo, dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: (a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; (b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo. Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación. El



Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

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

- d) Recomendación sobre la Conciliación y el Arbitraje Voluntarios del 29 de junio de 1951; el mismo regula que se deberían establecer organismos de conciliación voluntaria, apropiados a las condiciones nacionales, con el objeto de contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores. Que todo organismo de conciliación voluntaria, establecido sobre una base mixta, debería comprender una representación igual de empleadores y de trabajadores. I. El procedimiento debería ser gratuito y expeditivo; todo plazo que prescriba la legislación nacional debería fijarse previamente y reducirse al mínimo. II. Se deberían adoptar disposiciones para que el procedimiento pueda entablarse a iniciativa de una de las partes en conflicto, o de oficio por organismos de conciliación voluntaria. Con relación al arbitraje: “Si un conflicto ha sido sometido al arbitraje, con el consentimiento de todas las partes interesadas, para su solución final, debería estimularse a las partes para que se abstengan de recurrir a huelgas mientras dure el procedimiento de arbitraje y para que acepten el laudo arbitral. Ninguna de las disposiciones de esta



Recomendación podrá interpretarse en modo alguno en menoscabo del derecho de huelga”.

El párrafo 1 de esta recomendación hace referencia a lo siguiente: “(1) Se deberían establecer sistemas adaptados a las condiciones propias de cada país, por vía contractual o legislativa, según el método que sea apropiado a las condiciones nacionales, para la negociación, concertación, revisión y renovación de contratos colectivos, o para asistir a las partes en la negociación, concertación, revisión y renovación de contratos colectivos. (2) Los acuerdos entre las partes o la legislación nacional, según el método que sea apropiado a las condiciones nacionales, deberían determinar la organización, el funcionamiento y el alcance de tales sistemas”.

Consideraron en la citada recomendación, que estas normas debían completarse con medidas apropiadas fundadas en dichas normas y destinadas a fomentar la negociación colectiva libre y voluntaria, algunos de los contenidos de dicha Recomendación son los siguientes:

“Artículo 2: La expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo, regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, así como regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez”.



La misma recomendación cita en el Artículo 3. 1: "Cuando la ley o la práctica nacionales reconozcan la existencia de representantes de trabajadores, la ley o las prácticas nacionales podrán determinar hasta qué punto la expresión negociación colectiva se extiende igualmente, a los fines del Convenio, a las negociaciones con dichos representantes; cuando la expresión negociación colectiva incluya igualmente las negociaciones con los representantes de los trabajadores deberán adoptarse, si fuese necesario, medidas apropiadas para garantizar que la existencia de estos representantes no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas".

- e) Convenio Sobre la Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para Determinar las Condiciones de Empleo en la Administración Pública; del 27 de junio de 1978, establece que los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo del empleado público a la condición de que no se afilie a una organización de empleados públicos o a que deje de ser miembro de ella; b) despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización.

Las organizaciones de empleados públicos gozarán de completa independencia respecto de las autoridades públicas, gozarán de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración. Se consideran actos de injerencia los destinados a fomentar la constitución de



organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad pública, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de empleados públicos con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de la autoridad pública. Los empleados públicos, al igual que los demás trabajadores, gozarán de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical, a reserva solamente de las obligaciones que se deriven de su condición y de la naturaleza de sus funciones.

f) Convenio Internacional del Trabajo 150 Sobre la Administración del Trabajo, entró en vigor el 11 de octubre de 1980. Los Artículos 1 y 7 regulan que: “La expresión administración del trabajo designa las actividades de la administración pública en materia de política nacional del trabajo... b) la expresión sistema de administración del trabajo comprende todos los órganos de la administración pública –ya sean departamentos de los ministerios u organismos públicos, con inclusión de los organismos paraestatales y regionales o locales, o cualquier otra forma de administración descentralizada, responsables o encargados de la administración del trabajo, así como toda estructura institucional para la coordinación de las actividades de dichos órganos y para la consulta y participación de los empleadores y de los trabajadores y de sus organizaciones. A fin de satisfacer las necesidades del mayor número posible de trabajadores, cuando lo exijan las condiciones nacionales, y en la medida en que la administración del trabajo no haya abarcado ya estas actividades”.

2.2.1. Objeto doctrinario de los conflictos

El derecho autónomo del trabajo tiene su forma propia de expresión en los convenios o contratos colectivos de trabajo. La creación de normas para regular las condiciones de



empleo con respecto a las garantías sociales legalmente establecidas en beneficio mínimo de los asalariados, conforman la característica esencial de los convenios colectivos.

“La doctrina y en general las legislaciones nacionales y las prácticas internacionales reconocen que la formación propia del derecho del trabajo se ha venido realizando de dos modos: a) mediante los convenios o contratos colectivos ordinarios o de empresa, reguladores parciales del derecho autónomo del trabajo, y b) mediante los convenios o contratos colectivos obligatorios, reguladores generales del derecho autónomo del trabajo”.¹¹

Doctrinariamente se dice que las relaciones de trabajo generan con frecuencia hechos u omisiones, originando diferencias de distinta naturaleza que se denominan conflictos de trabajo; que son disputas de derecho o de intereses que se suscitan entre patronos y trabajadores sindicalizados. Los conflictos jurídicos (individuales o colectivos) se refieren a la interpretación o aplicación del derecho existente; que provengan de la falta de cumplimiento de normas contenidas en un pacto colectivo de carácter económico social vigente.

2.2.2. Antecedentes históricos de los conflictos

Con la Revolución Industrial que se origina en el siglo XVIII en Europa se ven afectados los trabajadores con el invento de la maquinaria, llegando a sustituir la mano de obra,

¹¹ Alvarez del Castillo, Enrique. **Convenios colectivos**. biblio.Jurídicas.unam. mx/libros/1/139/8.pdf. Pág. 87. (Guatemala, 12 de julio de 2015)



situación que provocó el descontento de los trabajadores obligándolos a buscar la forma para defender sus derechos laborales, surgiendo así en el siglo XIX organizaciones sindicales de trabajadores que se consolidaron en un fuerte movimiento obrero.

“En Inglaterra surgen las “trade-uniones” (asociaciones de trabajadores) inglesas que eran organizaciones gremiales que tenían como finalidad la disminución de la jornada de trabajo y aumento de sus salarios, se empiezan a organizar a partir de 1850 y tienen como finalidad la reivindicación de derechos de los trabajadores. En 1871 consiguen que se les reconozca el derecho de asociación, que se suprima el delito de huelga y que se establezcan horarios de trabajo más humanos. Poco antes de la primera guerra mundial obtuvieron el derecho de celebrar convenios colectivos de trabajo. La industrialización fue uno de los factores que dio origen al movimiento sindical, siendo México uno de los países que influyó para que se organizaran entidades sindicales en América Latina”.¹²

2.2.3. Formas de negociación colectiva

2.3. El arreglo directo

El Convenio 154 de la OIT establece que la negociación por arreglo directo es promovida por un grupo de trabajadores no sindicalizados, pero que tienen conflicto que resolver con el patrono, planteando ante este sus puntos de vista y pretensiones, por medio de un consejo que representa la coalición, las que el patrono tiene que atender si está dentro de sus condiciones aceptarlas. De llegarse a un arreglo, se levantará acta de lo acordado y se enviará copia auténtica a la Inspección General de Trabajo; dicha acta

¹² Alvarez del Castillo, Enrique. Ob. Cit. Pág. 90.



no requiere requisitos esenciales para su validez, puesto que el arreglo directo puede hacerse de forma verbal o escrita frente al patrono.

No existe un plazo para la negociación y resolución de la controversia, salvo el plazo que tienen los representantes nombrados de dar aviso dentro de los cinco días posteriores a su nombramiento, a la Inspección General de Trabajo, que se formó un consejo o comité que está negociando por medio del arreglo directo. Así como el plazo de veinticuatro horas posteriores a la firma del acta que contiene el arreglo y que se envía a la misma Inspección de Trabajo.

El acta de arreglo directo que se firma constituye un beneficio para los trabajadores, sin embargo no constituye ley para las partes; es aplicable a las situaciones que surgen con ocasión del trabajo y que se desea solucionar a la brevedad, por aquellos trabajadores no sindicalizados, dentro de una misma empresa. (Artículos 374, 375 y 376 del Código de Trabajo).

2.3.1. Negociación por la vía directa

El Artículo 51 del Código de Trabajo establece que: "...Para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el respectivo sindicato o patrono hará llegar a la otra parte para su consideración, por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima, el proyecto de pacto a efecto de que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otro u otros amigables componedores..." Asimismo, el Artículo 378 regula que: "...Cuando se trate



de discusión de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el pliego respectivo se presentará a la otra parte para su discusión en la vía directa...”

La negociación por vía directa presenta las características siguientes: Es promovida por el sindicato de trabajadores, por medio de los representantes electos por la junta directiva, solo es necesario firmar el acta y remitir una copia legalizada, pero no es necesaria la homologación por parte de la autoridad administrativa. La negociación entre patronos y sindicatos de trabajadores, se documenta por medio de la firma de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el cual tiene el carácter de ley profesional para las partes y modifica todos los contratos de trabajo de la empresa o bien de la industria según el ámbito de aplicación del convenio.

Es necesario que los trabajadores sindicalizados presenten de forma escrita su pliego de peticiones que harán llegar previamente al Ministerio de Trabajo para que este lo entregue al patrono. En la negociación en la vía directa existe un plazo para llegar a un acuerdo entre las partes; si se está negociando un pacto colectivo de condiciones de trabajo, se establece el plazo de treinta días, contando desde el momento en que se entrega el pliego de peticiones al patrono.

2.3.2. Demanda colectiva

La demanda es el primero de los actos y hechos procesales que constituyen en conjunto, el proceso jurídicamente institucionalizado; es el acto inicial o introductorio del proceso, que tiene su origen en la voluntad humana, encaminada a producir efectos dentro del campo del derecho. La acción, de una manifestación del derecho de petición, constituye



el antecedente y fundamento de la demanda. Así como la acción tiene como objeto el que las personas puedan acudir a los tribunales de justicia para la satisfacción de sus pretensiones, mediante un proceso legalmente instruido y justo; la demanda laboral es el instrumento legal para el ejercicio de esa acción, que tiene por objeto la iniciación del proceso jurisdiccional laboral, proceso que a su vez, tendrá como objeto las pretensiones que dentro del mismo se formulen.

Las personas legitimadas para plantear un conflicto son los sindicatos, los grupos coaligados y la parte patronal.

Los sindicatos acreditan su representación con una certificación extendida por la Dirección General de Trabajo. La cual debe contener: a) La resolución mediante la cual se le reconoce la personalidad al sindicato. b) La inscripción de los miembros del Comité Ejecutivo. (La Dirección General de Trabajo, extiende las certificaciones en la Sección de Registro de Sindicatos).

Los grupos coaligados por ser un grupo de trabajadores pertenecientes a una empresa sin sindicato que buscan mejorar las condiciones de trabajo, acreditan su personería con el acta que se redacte luego de la reunión entre trabajadores; dicha acta deberá de contener: a) El nombre de los tres delegados designados para representar al grupo coaligado de la empresa. b) Las mejoras que se desean, mediante pliego de peticiones. c) Las facultades que se otorgan a los delegados serán suficientes para firmar cualquier arreglo en definitiva o ad referendum (cualquier decisión se debe consultar a la asamblea).



2.3.3. Modalidades de la demanda

El Código de Trabajo establece las siguientes clases o modalidades de la demanda:

- a) Por la forma de entablarse pueden ser orales y escritas (Artículos 333 y 322);

- b) Por la pretensión en ellas ejercitada, pueden ser demandas con pretensiones simples y demandas con pretensiones acumuladas (Artículo 330);

- c) Por su origen pueden ser demanda de la instancia y demanda incidental (Artículos 85 y 332).

2.3.4. Requisitos esenciales y secundarios de la demanda

Toda demanda debe cumplir con los requisitos contenidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo que se describen a continuación:

- “a) Designación del juez o tribunal a quien se dirija;

- b) Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;

- c) Relación de los hechos en que se funda la petición;



- d) Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas;
- e) Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos, individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos, que detallará; elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren prueba deben observarla;
- f) Peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos;
- g) Lugar y fecha; y
- h) Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar...”

El Artículo 335 del Código de Trabajo regula: “Si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarle ni oírle”.



2.3.5. Las medidas cautelares

El Artículo 332 del Código de Trabajo, establece que: "...En la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida. El arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y éste no debe levantarse si no se acredita suficientemente a juicio del tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse se encuentre debidamente expensado para responder de las resultas del juicio".

2.3.6. Modificación de la demanda

Las partes de conformidad con la ley tienen la facultad de acumular sus pretensiones en una misma demanda; pero en ocasiones sucede que por olvido se deja de formular alguna pretensión, de manera que se hace necesario ampliar o modificar la demanda original. Sucede también que debido a las maniobras patronales de ocultar su nombre verdadero o el de sus empresas, cuando los trabajadores les demandan se consigne en forma equivocada el nombre del expatrono o empresa, lo que obliga a que el demandante modifique su demanda.

La base legal para modificar la demanda, se encuentra en el Artículo 338 del Código de Trabajo, párrafo segundo, que regula: "...Si en el término comprendido entre la citación y la primera audiencia, o al celebrarse ésta, el actor ampliare los hechos aducidos o las reclamaciones formuladas, a menos que el demandado manifieste su deseo de contestarla, lo que se hará constar, el juez suspenderá la audiencia y señalará una



nueva para que las partes comparezcan a juicio oral, en la forma que establece el artículo 335 de este Código”.

2.4. Prevenciones derivadas del planteamiento de la demanda colectiva

De acuerdo al Artículo 379 del Código de Trabajo: “Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que patronos y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro, ni impedirse el ejercicio de sus derechos.

Si el patrono infringe esta disposición será sancionado con multa igual al equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas. Además deberá reparar inmediatamente el daño causado por los trabajadores, y hacer efectivo el pago de los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir durante el despido, sin que esto lo exonere de la responsabilidad penal en que haya podido incurrir.

Si la conducta del patrono dura más de siete días se incrementará en un cincuenta por ciento (50%) la multa incurrida. Si es trabajador, o si fuera colectivamente un sindicato, quien infrinja esta disposición será sancionado con una multa equivalente de uno a diez salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas y estará obligado a reparar los daños y perjuicios causados”.



2.5. Incidencias derivadas de la instauración de la demanda colectiva

El Artículo 380 del Código de Trabajo regula que: "...toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto, aunque se trate de trabajadores que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo, debe ser autorizada por el juez quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido.

Si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido previamente el procedimiento incidental establecido en este artículo, el juez aplicará las sanciones a que se refiere el artículo anterior y ordenará que inmediatamente sea reinstalado el o los trabajadores despedidos y en caso de desobediencia duplicará las sanción conforme lo previsto en el artículo que precede. Si aún así persistiere la desobediencia ordenará la certificación de lo conducente en contra del infractor, para su procesamiento, sin que ello lo exonere de la obligación de reinstalar en su trabajo a los trabajadores afectados.

El juez actuará inmediatamente por constarle de oficio o por denuncia la omisión del indicado procedimiento. En este último caso, su resolución de reinstalación debe dictarla dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber ingresado la denuncia al tribunal y en la misma resolución designará a uno de los empleados del tribunal, para que en calidad de ejecutor del mismo haga efectiva la reinstalación. El procedimiento de reinstalación que establece este artículo es aplicable también cuando se infrinja el derecho de inamovilidad que establece el artículo 209 de este Código".



La Ley del Organismo Judicial en el Artículo 135, regula los incidentes de la siguiente manera: “Toda cuestión accesoria que sobrevenga y se promueva con ocasión de un proceso y que no tenga señalado por la ley procedimiento, deberá tramitarse como incidente. Cuando las cuestiones fueren completamente ajenas al negocio principal, los incidentes deberán rechazarse de oficio. El auto que decida el incidente contendrá la condena en costas del que lo promovió sin razón, salvo evidente buena fe”.

El mismo cuerpo legal establece en el Artículo 136: “Los incidentes que pongan obstáculos al curso del asunto, se sustanciarán en la misma pieza de autos quedando éstos, mientras tanto en suspenso. Impide el curso del asunto todo incidente sin cuya previa resolución es absolutamente imposible de hecho o de derecho, continuar sustanciándolo. En todo caso el tribunal deberá calificar la naturaleza del incidente al darle trámite”.

Asimismo, el Artículo 138 del mismo cuerpo legal regula: “Promovido un incidente, se dará audiencia a los otros interesados, si los hubiere, por el plazo de dos días. Los incidentes de nulidad carecerán de efectos suspensivos, excepto si el tribunal lo considera necesario y así lo declara en forma razonada y bajo su responsabilidad”.

“Si el incidente se refiere a cuestiones de hecho, y cualquiera de las partes pidiere que se abra a prueba o el juez lo considerare necesario, el mismo se abrirá a prueba por el plazo de ocho días. Las partes deben ofrecer las pruebas e individualizarlas al promover el incidente o al evacuar la audiencia”; según lo preceptúa el Artículo 139 de la misma ley.



“El juez resolverá el incidente sin más trámite, dentro de tres días de transcurrido el plazo de la audiencia y si se hubiere abierto a prueba, la resolución se dictará dentro de igual plazo después de concluido el de prueba. La resolución será apelable, salvo los casos en que las leyes que regulan materias especiales excluyan este recurso o se trate de incidentes resueltos por los tribunales colegiados. El plazo para resolver el recurso, cuando proceda su interposición, será de tres días. La apelación tendrá efectos suspensivos en los incidentes que pongan obstáculo al curso del asunto principal. En los otros casos no tendrá dichos efectos y el asunto principal continuará su trámite hasta que se halle en estado de resolver en definitiva. El tribunal que conozca en grado lo hará con base en copia de las actuaciones certificadas por la Secretaría correspondiente. Se exceptúan los incidentes que dieran fin al proceso, en cuyo caso se suspenderá el trámite”.

Según lo expuesto en este capítulo, los conflictos colectivos de carácter económico social son los mecanismos de los que disponen los trabajadores representados por un sindicato para la negociación de un primer pacto colectivo, o bien negociar el que ya existe en el centro de trabajo con la parte empleadora.

Es de resaltar que en algunas ocasiones se suele confundir la naturaleza del conflicto de carácter económico social con el conflicto de carácter jurídico o de derecho, por eso se debe saber la diferencia de una forma básica: el conflicto de carácter económico social pretende obtener por medio de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, las mejoras e incrementos sociales para los trabajadores en el desempeño de sus puestos de trabajo; mientras que el conflicto de carácter jurídico, busca obligar a la parte que

incumpla a hacer efectivo lo acordado en el pacto colectivo ya discutido y aprobado por los involucrados.





CAPÍTULO III

3. Pacto colectivo de condiciones de trabajo como instrumento para lograr mejoras económico sociales para los trabajadores

3.1. Definición

El convenio colectivo de condiciones de trabajo es el celebrado exclusivamente entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios patronos o empleadores, o una organización o varias representativas de los patronos o empleadores; que normalmente regula las condiciones de trabajo y prestaciones económicas sociales.

Al pacto colectivo se le denomina de diversas formas: En el derecho mexicano se le llama contrato ley; la legislación italiana lo llama concordato de trabajo. En general las legislaciones hispanoamericanas se inclinan hacia la denominación de contrato colectivo de trabajo, utilizando sinónimos de pacto o convención colectiva de trabajo.¹³

El Artículo 2, numeral 1) de la Recomendación 91 de la OIT Sobre los Contratos Colectivos, se refiere a estos como: "Todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y 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 representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional."

¹³ Alvarez del Castillo, Enrique. Ob. Cit. Pág. 102.



El Código de Trabajo en el Artículo 49, contiene la siguiente definición: “Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste...”

3.2. Negociación de un pacto colectivo

Los sujetos para negociar el pacto colectivo pueden ser: uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos. El contenido de la negociación: las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. Cabe mencionar que el Convenio 154 Sobre la Negociación Colectiva, en el Artículo 2 regula: “La negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.”

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 106 establece: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento,



las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos y otras disposiciones relativas al trabajo...”

En Guatemala, el segundo párrafo del Artículo 49 del Código de Trabajo regula que: “...El pacto colectivo 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...”

El procedimiento para la negociación del pacto colectivo de condiciones de trabajo está desarrollado en el Código de Trabajo, Artículos del 49 al 56; se puede acordar ya sea por arreglo directo, o bien puede ser aprobado por el tribunal de conciliación. El Artículo 53 se refiere al contenido de los pactos colectivos en cuanto a vigencia, duración, estipulaciones legales (jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, salarios), lugar y fecha de celebración, entre otras.

Ante la negativa del empleador a negociar un proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo, conforme a lo establecido en el Artículo 51 del Código de Trabajo, se puede promover un conflicto colectivo de carácter económico social, con el fin de propiciar la creación o reforma de mejores condiciones de prestación de los servicios por parte de los trabajadores.

Debe recordarse que de conformidad con la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, Decreto número 71-86 del Congreso de la



República; los trabajadores previamente a instaurar un conflicto colectivo deben agotar la vía directa. El propósito de la instauración del conflicto colectivo es obligar a través de los órganos jurisdiccionales competentes al otorgamiento de las nuevas condiciones de la prestación de los servicios contenidas en el proyecto de pacto colectivo que no pudo ser negociado en la vía directa.

El Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, de manera reiterada se ha referido a la buena fe: "Es importante que tanto los empleadores como los sindicatos participen en las negociaciones de buena fe y que hagan todo lo posible por llegar a un acuerdo, ...la celebración de negociaciones verdaderas y constructivas es necesaria para establecer y mantener una relación de confianza entre las partes."

La participación en las diferentes fases del proceso de la negociación colectiva, como lo señala el Comité debe ser de buena fe por parte de trabajadores y patronos, esta sin duda, es la base para mantener relaciones de confianza. El Comité ha sostenido que: "Si bien la actitud conciliadora o intransigente adoptada por una de las partes frente a las reivindicaciones de la otra es materia de negociación entre las partes, tanto los empleadores como los sindicatos deben negociar de buena fe realizando esfuerzos para llegar a un acuerdo."

Se considera que la buena fe debe prevalecer aunque no se llegue a un acuerdo, y sea el juez quien dicte la resolución que aprueba el pacto colectivo de condiciones de trabajo. Asimismo, la buena fe, debe estar presente en el cumplimiento del pacto colectivo. En este sentido el Comité ha señalado que la falta de aplicación del convenio colectivo,



incluso de manera temporal, supone una violación del derecho de negociación colectiva, así como del principio de negociación de buena fe.

3.3. Contrato colectivo

El contrato colectivo de trabajo es aquel que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores, por una parte, y un patrono, por la otra. El Artículo 39 del Código de Trabajo regula: "...La existencia del contrato colectivo de trabajo solo puede probarse por medio del documento respectivo..."

La diferencia esencial entre el contrato colectivo y el pacto colectivo está en su objeto, ya que el contrato es la contratación del trabajo a cambio del salario, mientras que en el pacto colectivo su objeto es reglamentar las condiciones del trabajo.

El convenio colectivo ha sido definido por la OIT en la Recomendación 91 Sobre los Contratos Colectivos de la OIT en el Artículo 2.1. de la siguiente manera: "Todo 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 trabajadores".

El pacto colectivo es producto de una negociación colectiva, se define como todo acuerdo que exista entre el empleador o grupo de empleadores y una organización sindical de trabajadores (o a falta de esta, los representantes de los trabajadores); destinado a regular las remuneraciones, condiciones de trabajo y en general las relaciones entre trabajadores y empleadores.



En cuanto a los tipos de cláusulas del convenio colectivo, la mayoría de la doctrina apunta a dividirlos en cláusulas normativas, obligacionales y delimitadoras. Las cláusulas normativas, se definen como aquellas que vinculan de manera general y abstracta a todos los trabajadores. Las obligacionales, solo vincularán a las partes que han suscrito el convenio; es decir, solo a la organización sindical (o representantes) de los trabajadores y al empleador. Las cláusulas delimitadoras, por su parte, son las que establecen el ámbito territorial, funcional, personal y temporal del convenio colectivo sobre la jerarquía de las cláusulas normativas del convenio colectivo.

3.4. Clases de cláusulas del convenio colectivo

Las cláusulas estipuladas en un convenio colectivo pueden ser las siguientes:

- “a) **Normativas:** Aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo y las que aseguran o protegen su cumplimiento. Durante su vigencia se interpretan como normas jurídicas. Por ejemplo, aquella cláusula que establece el derecho de todos los trabajadores a percibir un incremento de remuneraciones aplicable al básico.

- b) **Obligacionales:** Aquellas que establecen derechos y deberes de naturaleza colectiva laboral entre las partes del convenio. Se interpretan según las reglas de los contratos. Por ejemplo, aquella cláusula que establece la obligación del empleador de otorgar al sindicato un local para sus reuniones.



c) **Delimitadoras:** Aquellas destinadas a regular el ámbito y vigencia del convenio colectivo. Se interpretan según las reglas de los contratos. Por ejemplo, aquella cláusula que establece el plazo de vigencia del convenio colectivo o los trabajadores a los cuales deben aplicarse las disposiciones del mismo.”¹⁴

3.5. Clasificación de los pactos colectivos

3.5.1. Pacto colectivo de empresa o centro de producción determinado

En esta clase de pactos sus efectos se extienden solo a los trabajadores de la empresa en donde se celebró. Su vigencia es por un plazo no menor de un año ni mayor de tres. El empleador está obligado a negociar un pacto colectivo de condiciones de empresa cuando emplee en su empresa los servicios de más de la cuarta parte de los trabajadores sindicalizados con el sindicato que lo solicite. Si dentro de la misma empresa existiere más de un sindicato, el patrono debe de negociar el pacto colectivo con el que tenga más representación; es decir con el que tenga mayor número de trabajadores afectados por la negociación. (Artículos 49 al 53 del Código de Trabajo).

3.5.2. Pacto colectivo de industria, de actividad económica o región determinada

Este pacto rige para todas las empresas de una rama determinada de la industria, bien en todo el país o en una región económica o geográfica determinada. El Organismo Ejecutivo es quien debe fijar el plazo, el cual no puede ser menor a un año ni mayor a cinco.

¹⁴ Doloirier Torres, Javier. **Concepto, características y jerarquía normativa en la ley de relaciones colectivas de trabajo.** http://www.gydabogados.com/publicaciones/a_el_convenio_colectivo.doc. Pág.4. (Guatemala, 15 de julio de 2015)



El Artículo 54 incisos b) y c) del Código de Trabajo regula la obligatoriedad de suscripción del pacto colectivo de industria, de actividad económica o región determinada: "...Que esté suscrito por el sindicato o sindicatos o grupo de patronos que tengan a su servicio las dos terceras partes de los trabajadores que en ese momento se ocupen en ellas; c) Que esté suscrito por el sindicato o sindicatos que comprendan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en ese momento en la rama de la industria, actividad económica o región de que se trate..."

En caso de denuncia hecha en tiempo por cualquiera de las partes, el pacto colectivo deja de regir en el momento en que transcurra el plazo estipulado. El objeto de la denuncia en tiempo no es comunicar a la otra parte o al Organismo Ejecutivo la voluntad de negociar uno nuevo, pues el Código de Trabajo es claro al establecer que la denuncia significa la voluntad de dar por terminado el pacto. (Artículo 55).

Según el Artículo 332 del Código de Trabajo: "...En la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida. El arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y éste no debe levantarse si no se acredita suficientemente a juicio del tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse se encuentre debidamente expensado para responder de las resultas del juicio..." En el Artículo 333 del mismo cuerpo legal se establece: "Si la demanda se interpone oralmente, el juez debe levantar acta ajustándose a las exigencias del artículo anterior".



3.5.3. Requisitos esenciales subsanables

La Dirección General de Trabajo no puede negarse a resolver favorablemente la solicitud si se ha formulado conforme las disposiciones legales. Si la demanda no contiene los requisitos enumerados en el Artículo 332 del Código de Trabajo, "...el juez de oficio, debe ordenar al actor que subsane los defectos, puntualizándolos en forma conveniente; y mientras no se cumplan los requisitos legales no se le dará trámite".

3.5.4. Requisitos esenciales insubsanables

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

3.5.5. Definición de derecho colectivo del trabajo

El derecho colectivo del trabajo persigue la unión de los trabajadores; trata de las relaciones de los trabajadores como grupo con un patrono o varios patronos; reconoce como fuente del derecho colectivo la convención colectiva. En el derecho colectivo del trabajo, las relaciones creadas alcanzan o son aplicables a toda una categoría profesional (obligaciones erga omnes o normativas). En el derecho colectivo el trabajador asociado es más fuerte, por lo que se limita la voluntad de la ley, con el fin de concederle más amplitud a la asociación profesional.



En el conflicto colectivo laboral el mismo queda resuelto por acuerdo de las partes o por sentencia jurisdiccional; los efectos de su resolución alcanzan a todo el orden profesional de la misma actividad y crea derecho en el sentido formal. El conflicto colectivo tiene como objeto intereses económico sociales, abstractos; se trata de crear nuevo derecho o modificación del existente, para su solución se utilizan medios de autotutela (negociación directa) o jurisdiccionales (mediación o arbitraje).

3.5.6. Naturaleza jurídica

El contrato colectivo de trabajo así como todo tipo de acuerdo de voluntades normado por el derecho, tiene una naturaleza jurídica. Se han hecho intentos de concebirlo como un mandato, como contrato innominado o como una manera de representación legal. Debido a los principios que rigen al derecho y que el derecho laboral tiene como objeto resolver problemas sociales que surgen de la relación entre los factores del capital y el trabajo, el contrato colectivo es un instrumento jurídico que en forma de convenio procura crear un equilibrio entre las partes, siendo esta la razón de obligatoriedad para el patrono.

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

El Artículo 49 del Código de Trabajo regula que: "...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..." El pacto colectivo tiene carácter de ley, pero solo entre las partes que lo suscribieron, es ley profesional, no siendo de observancia general, por lo que no es susceptible de ser impugnado por vía de inconstitucionalidad. Pero lo expresado no debe entenderse en desmedro de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, pues como la misma Corte de Constitucionalidad ha expresado:

"Los pactos colectivos de condiciones de trabajo forman parte del derecho objetivo, son fuente formal y autónoma del Derecho del Trabajo, porque las normas respectivas son creadas por la autonomía de las partes colectivas, sobre la base de la autorización del Estado que por ley les concede eficacia general. Es por ello, que las cláusulas normativas de un pacto colectivo constituyen ley en sentido material (norma jurídica de alcance general), lo que significa que rigen los contratos individuales igual que las normas legales (forzosas o de derecho necesario). Por lo tanto, integran el orden público laboral y forman parte del marco normativo cambiante y ajeno que condiciona la autonomía de la voluntad de las partes cuando sus normas son más favorables... Queda claro entonces, que el hecho de que un pacto colectivo no sea atacable por vía de inconstitucionalidad, por ningún motivo le resta fuerza y obligatoriedad para la relación entre las partes que lo suscribieron."¹⁵

¹⁵ Rivas Sánchez, Oscar. **Lineamientos para la negociación colectiva**. Pág. 7.



Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social conocen en primera instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones: a) todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores. La ley regula que, al cometerse alguna supuesta violación a un pacto colectivo de condiciones de trabajo es materia y constituye un conflicto de carácter jurídico y no de carácter económico social. (Código de Trabajo Artículo 292 inciso a)).

3.6. Instituciones del derecho colectivo del trabajo

Entre las instituciones del derecho laboral colectivo se encuentran las siguientes:

- a) El sindicato, como forma básica de organización sindical que agrupa a los trabajadores en defensa de derechos.

- b) La federación, como asociación de segundo grado, está formada por la unión de los sindicatos para coordinar los esfuerzos y dar soluciones comunes a un mismo sector, los tipos de federación más conocidos son: Federación industrial y federación regional.

- c) Confederación de los trabajadores o central sindical, asociación sindical de tercer grado que agrupa a dos o más federaciones sindicales; el objeto es organizar a todos los trabajadores del país en sindicatos y federaciones que a su vez se afilien a una central o confederación.



3.7. Análisis del derecho en diversos conflictos colectivos planteados en los juzgados de trabajo y previsión social del municipio de Guatemala

Durante el desarrollo del trabajo de tesis, se visitaron los juzgados segundo, tercero y séptimo de trabajo y previsión social, para realizar entrevistas a personal de oficina y funcionarios; asimismo, previa autorización de la Secretaría del Juzgado, se tuvo acceso a diez expedientes de procesos ya concluidos, los resultados, de acuerdo a la hipótesis de la investigación fueron los siguientes:

3.7.1. Planteamiento de la demanda

Fundamento de derecho:

Código de Trabajo. “Artículo 332. Toda demanda debe contener...”

Código de Trabajo. “Artículo 292. Los Juzgados de Trabajo conocen en Primera Instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones: a) De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo, o de hechos íntimamente relacionados con él; b) De todos los conflictos colectivos de carácter económico, una vez que se constituyan en tribunales de arbitraje, de acuerdo con las disposiciones del Capítulo Tercero de este Título. Tienen también facultad de arreglar en definitiva los mismos conflictos, una vez que se constituyan en Tribunales de



Conciliación, conforme a las referidas disposiciones... g) De todos los demás asuntos que determina la ley”.

En todos los expedientes que fueron revisados se observó que en la presentación de la demanda cumplieron con las prescripciones legales para ser aceptados, si no hubiese sido así, el juez tendría que haber concedido el plazo legal para subsanar los requisitos incumplidos siempre que estos fueran subsanables; de lo contrario se rechazaría el asunto.

3.7.2. Cumplimiento de los requisitos previos

Por incumplimiento de los requisitos previos ordenados en el plazo señalado por el juez, se ordenará dejar sin efecto el emplazamiento y prevenciones dictadas.

Fundamento de derecho:

Código de Trabajo. “Artículo 335. Si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarle ni oírle”.

Código de Trabajo. “Artículo 356. Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social no admitirán pruebas extemporáneas, contrarias a derecho o impertinentes”.



En la mayoría de los expedientes consultados se constató que se cumple con los requisitos previos, sin embargo en aquellos donde no se cumplieron, se levantaron las prevenciones y con ello la parte empleadora tuvo libertad para efectuar despidos.

3.7.3. Competencia por razón de materia

El Juzgado Séptimo de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, en el colectivo número ciento cincuenta y cinco guión noventa y nueve, conflicto colectivo promovido por el Sindicato de Luz y Fuerza de la República de Guatemala, en contra de su empleadora Empresa Eléctrica de Guatemala, Sociedad Anónima, resolvió: “d) No ha lugar darle trámite al conflicto colectivo de carácter económico social, en virtud de tratarse de un conflicto de carácter jurídico no discutible en la vía utilizada”.

Fundamento de derecho:

Código de Trabajo “Artículo 292. Inciso a) De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo, o de hechos íntimamente relacionados con él”.

Código de Trabajo. Competencia por razón de materia. “Artículo 292. b) De todos los conflictos colectivos de carácter económico, una vez que se constituyan en Tribunales de arbitraje, de acuerdo con las disposiciones del Capítulo Tercero de este título”.



Código de Trabajo. “Artículo 293. La finalidad esencial de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje es mantener un justo equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo...”

Durante la investigación realizada se observó que tanto los sujetos procesales (trabajadores y empleador), como los asesores de ambas partes confunden la naturaleza de los conflictos de carácter económico social, con los conflictos de carácter jurídico; lo que deviene en un error técnico que provoca la ineficacia del asunto planteado.

3.8. Respuestas de entrevistas a funcionarios de los juzgados segundo, tercero y séptimo de trabajo y previsión social

Resultado de las entrevistas realizadas con referencia a determinar ¿cuáles son las diferentes causas que motivan del planteamiento ineficaz de las demandas? A lo que los entrevistados respondieron:

A. Incumplimiento del Artículo 4 de la Ley de Sindicalización y Regularización de Huelga para los Trabajadores del Estado. El Artículo 4 de la ley citada establece: "Para el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, se observarán los procedimientos establecidos en la presente ley y, supletoriamente, los que prescribe el Código de Trabajo en lo que fueren aplicables y no contravengan las disposiciones siguientes: a) La vía directa tendrá carácter obligatorio para tratar conciliatoriamente pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajos teniendo siempre en cuenta para su



solución las posibilidades legales del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado y, en su caso, el de las entidades descentralizadas y autónomas de que se trate.

Dicha vía se tendrá por agotada, si dentro del plazo de treinta días de presentada la solicitud por parte interesada, no se hubiese arribado a ningún acuerdo, a menos que las partes dispusieren ampliar el plazo indicado. b) Cuando se omita la comprobación de haber agotado la vía directa, no se dará trámite al conflicto respectivo, debiendo el juez, de oficio, adoptar las medidas necesarias para comprobar tal extremo. c) Acreditado el cumplimiento del requisito anterior, inmediatamente el juez resolverá dando trámite a la solicitud y al pliego de peticiones respectivos y se entenderá planteado el conflicto, para el solo efecto de que ninguna de las partes tome represalias en contra de la otra ni le impida el ejercicio de sus derechos”.

La razón más común de la ineficacia de los conflictos colectivos de carácter económico social, es que no se agota la vía directa entre trabajadores y patrono antes de acudir a los órganos jurisdiccionales de trabajo y previsión social.

B. Relacionado a lo que prescriben los Artículos 51 y 378 del Código de Trabajo.

Artículo 51. “Todo patrono que emplee en su empresa o en determinado centro de producción, si la empresa, por la naturaleza de sus actividades tiene que distribuir la ejecución de los trabajos en varias zonas del país, los servicios de más de la cuarta parte de sus trabajadores sindicalizados, está obligado a negociar con el respectivo sindicato, cuando éste lo solicite, un pacto colectivo...”



Código de Trabajo. “Artículo 378. Los delegados o los representantes sindicales en su caso, harán llegar el pliego de peticiones al respectivo juez, quien en el acto resolverá ordenando notificarlo al patrono, trabajadores o sindicatos emplazados, a más tardar al día siguiente de su recepción. Para el efecto la parte demandante, deberá presentar junto con su solicitud, por duplicado el pliego de peticiones, para que se proceda en la forma prevista...”

Los entrevistados coincidieron al indicar que lo acontecido en este aspecto es que los sindicatos remiten el pliego de peticiones al juez de la zona económica equivocada, o bien; lo presentan en juzgados de turno que no son de competencia laboral.

C. Solicitudes mal planteadas en el pliego de peticiones al patrono. Otro aspecto a resaltar es que los trabajadores no son claros en delimitar cuales son las demandas y mejoras laborales que pretenden al negociar con el patrono en la vía directa o a través de la Inspección General de Trabajo.

D. Pactos colectivos de trabajo. a) Con condiciones obsoletas del pacto (época, economía, entre otras). b) Ciertas condiciones de trabajo no estén reguladas como bono, descansos, maternidad, vacaciones, entre otras.

Algunos pactos colectivos, están desactualizados en el tiempo y no logran satisfacer las necesidades económicas y sociales de los trabajadores que se desempeñan en las empresas. Por ello existen pactos colectivos que no se adecuan a la realidad de los asalariados. Asimismo, hay pactos colectivos en donde el trabajador goza de derechos



por encima de los mínimos; que tampoco se adaptan a la realidad del empleador o centro de trabajo.

Al realizar el análisis de este capítulo, son varios los aspectos que se pueden destacar; entre ellos cabe mencionar que el pacto colectivo de condiciones de trabajo, es la herramienta con la que cuentan los trabajadores organizados para obtener mejoras y beneficios en las condiciones de cómo van a prestar sus servicios a favor de un patrono. Sin embargo, al momento de la negociación del mismo pueden aparecer muchas vicisitudes que hagan complicado el llegar a un acuerdo con el empleador y es ahí donde debe conocerse a cabalidad los requisitos que la ley regula para que el conflicto colectivo de carácter económico social no sea ineficaz y conlleve no solo al hecho de perder la oportunidad de obtener mejoras e incrementos socioeconómicos en el trabajo, sino también pueda derivar en la pérdida del mismo empleo y con ello la desestabilización económica del trabajador y su familia.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El conflicto colectivo de carácter económico social, es el mecanismo con el que cuentan los trabajadores organizados por medio de un sindicato para negociar con el empleador un pacto colectivo de condiciones de trabajo, y con ello lograr mejoras e incrementos sustanciales en cuanto a las prestaciones mínimas de las que gozan en el desempeño del puesto que ocupan. Durante este trabajo, se planteó como objetivo responder a la interrogante del por qué los conflictos colectivos son declarados ineficaces y no prosperan en los juzgados de trabajo y previsión social.

La investigación permitió establecer que la ineficacia en el planteamiento de los conflictos colectivos, se debe a que no se cumplen los requisitos que regula la ley; y en gran parte se debe al desconocimiento general no solo por parte de los miembros del sindicato sino de los profesionales del derecho que los asesoran en el curso de la negociación.

Para resolver esta problemática, se propone que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuente con alguna dependencia exclusiva en materia de derecho colectivo del trabajo que brinde asesoría y orientación a los miembros sindicales y a los profesionales del derecho al momento que se tramite un conflicto colectivo de trabajo. Asimismo, que los profesionales se especialicen en el derecho laboral para que puedan ofrecer un mejor servicio a sus patrocinados durante la negociación colectiva.





BIBLIOGRAFÍA

ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. **Convenios colectivos**.
biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/139/8.pdf. (Guatemala, 12 de julio de 2015).

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Argentina: Ed. Heliasta, 2006.

CASTOREÑA, J. de Jesús. **Manual de derecho obrero**. México: Ed. Fuentes Impresores, 1973.

DÁVALOS MORALES, José. **Conflictos de trabajo**. <http://biblio-juridicas.unam.mx>.
(Guatemala, 12 de julio de 2015).

Declaración sobre Guatemala de la portavoz. cusg.com.gt/pages/biblioteca.php
(Guatemala, 9 de junio de 2015).

DOLORIER TORRES, Javier. **Concepto, características y jerarquía normativa en la ley de relaciones colectivas de trabajo**. http://gydabogados.com/publicaciones/el_convenio_colectivo.doc. Pág. 4. (Guatemala, 15 de julio de 2015).

Diario de Centro América. **Sindicato Bulej**. Año 132, No. 38,234 (Guatemala, lunes 28 de mayo de 2012).

<http://sintratablemac-com.Webnode.es/articulos/objetivos-de-los-sindicatos/>
(Guatemala, 19 de junio de 2015).

PÉREZ BOTIJA, Eugenio. **Curso de derecho del trabajo**. 6ª. ed. España: Ed. Tecnos, 1960.

REYNOSO CASTILLO, Carlos. **Acerca de la libertad sindical en el Convenio 87 de la OIT**. <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/243/7.pdf>. Pág. 94. (Guatemala, 12 de junio de 2015).

RIVAS SÁNCHEZ, Oscar. **Lineamientos para la negociación colectiva**. Guatemala: Ed. Asies, 2015.



RUIZ CHÁVEZ, Guadalupe. **Derecho del trabajo II.**
http://www.themis.umich.mx/derecho/images/media/publicaciones/tercerano/AntologiaDerechoDelTrabajoII_JoseRuizChavez.pdf. Pág. 14. (Guatemala, 15 de agosto de 2015).

SANTOS AZUETA, Héctor. **Derecho del trabajo.** México: Ed. Ingramex, 1999.

SANTOS AZUETA, Héctor. **La organización profesional.** www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/18/20-13.pdf. (Guatemala, 15 de julio de 2015).

Legislación:

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

Convenio 98 Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva. Organización Internacional del Trabajo, 1949.

Convenio 87 Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación. Organización Internacional del Trabajo, 1951.

Convenio 135 Sobre los Representantes de los trabajadores. Organización Internacional del Trabajo, 1971.

Convenio 150 Sobre la Administración del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo, 1978.

Convenio 154 Sobre la Negociación Colectiva. Organización Internacional del Trabajo, 1981.

Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento. Organización Internacional del Trabajo, 1998.

Recomendación 91 Sobre los Contratos Colectivos. Organización Internacional del Trabajo, 1951.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Organización de las Naciones Unidas, 1976.

**Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en
Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San
Salvador. Organización de Estados Americanos, 1988.**



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

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 1961.