

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



**LA NEGOCIACION COLECTIVA, UN MEDIO DE SOLUCION ALTERNATIVA PARA
ALCANZAR JUSTICIA LABORAL EN GUATEMALA**

BRENDA SOFÍA CHINCHILLA MAYÉN

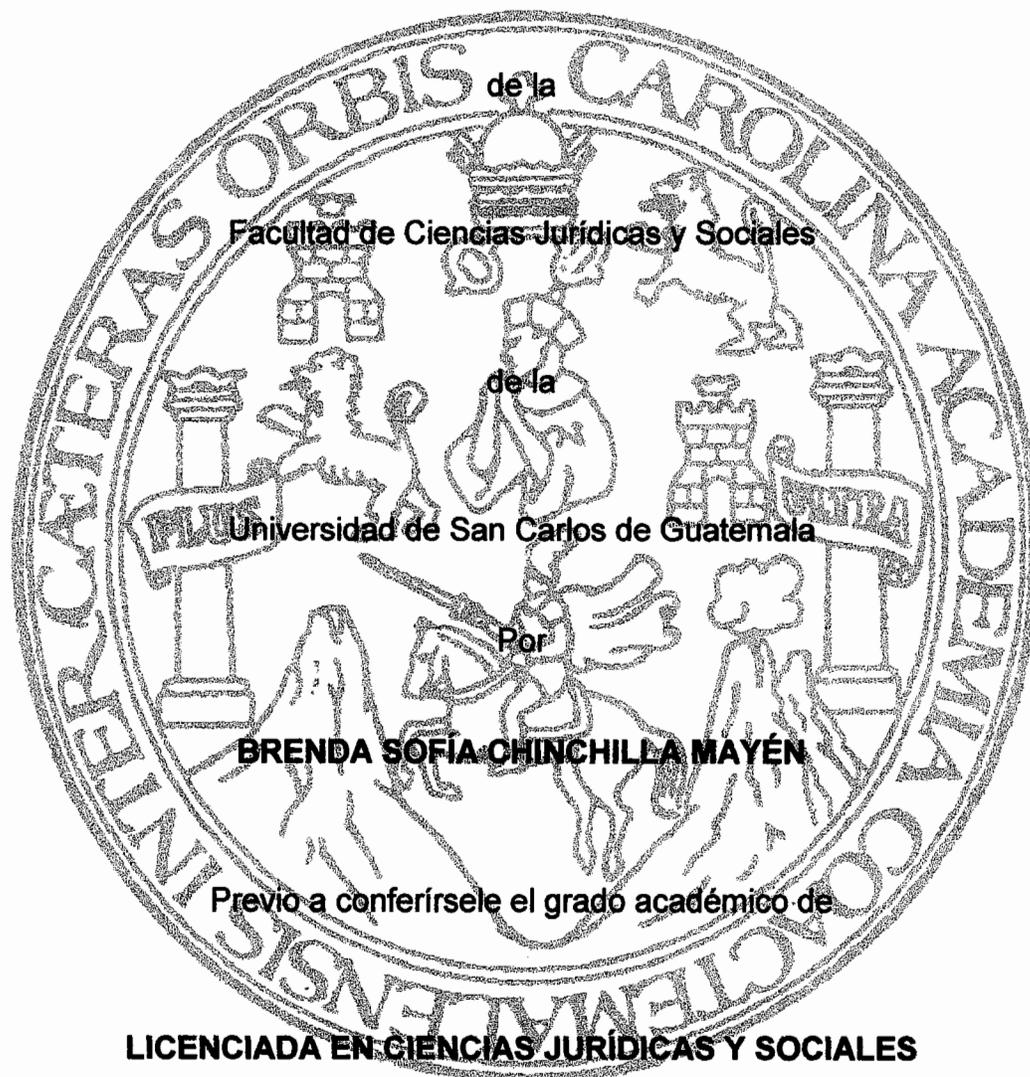
GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2016

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

**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, UN MEDIO DE SOLUCIÓN ALTERNATIVA PARA
ALCANZAR JUSTICIA LABORAL EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva



y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre 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: Licda. 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. Marco Antonio Posadas Pichillá
Vocal: Licda. Gloria Isabel Lima
Secretario: Lic. Axel Hernán Mérida Serrano

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Hector Manfredo Maldonado Mendez
Vocal: Licda. Sandra Elizabeth Mejía Girón
Secretaria: Licda. Olga Aracely López Hernández de Arriola

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).



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 21 de julio de 2015.

Atentamente pase al (a) Profesional, HECTOR MANFREDO MALDONADO MENDEZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
BRENDA SOFÍA CHINCHILLA MAYÉN, con carné 200920831,
 intitulado LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, UN MEDIO DE SOLUCIÓN ALTERNATIVA PARA ALCANZAR
JUSTICIA LABORAL EN GUATEMALA.

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.

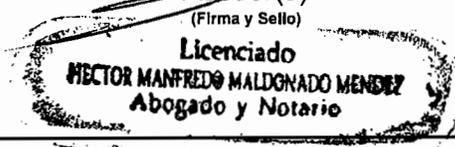
Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


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



Fecha de recepción 03 / 08 / 2015 f)

Asesor(a)
 (Firma y Sello)

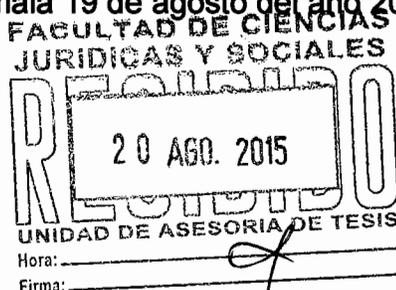




Lic. Hector Manfredito Maldonado Mendez
Abogado y Notario

Guatemala 19 de agosto del año 2015

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



De manera atenta me dirijo a usted con el objeto de manifestarle que en cumplimiento al nombramiento de fecha veintiuno de julio del año dos mil quince, en mi calidad de asesor del trabajo de tesis de la bachiller Brenda Sofía Chinchilla Mayén, que se intitula: **“LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, UN MEDIO DE SOLUCIÓN ALTERNATIVA PARA ALCANZAR JUSTICIA LABORAL EN GUATEMALA”**, procedí a emitir opinión y los arreglos pertinentes, los cuales fueron atendidos por la bachiller, por lo que procedo a dictaminar en el siguiente sentido:

- a) Por el contenido, objeto de desarrollo, análisis, aportaciones y teorías sustentadas por la autora, califico meritoriamente como importante y valedera la asesoría prestada, circunstancias de aplicación y académicas que tienen que concurrir y son atinentes a un trabajo de investigación de tesis de grado.
- b) En relación a la redacción utilizada, se observó que durante el desarrollo de la tesis se empleó una ortografía y gramática acorde. En cuanto a la contribución científica se puede observar que el trabajo desarrollado tiene el contenido científico requerido, pues de su estudio se aprecia lo fundamental de analizar la negociación colectiva.
- c) Los métodos que se utilizaron fueron: analítico, sintético, deductivo e inductivo. Las técnicas empleadas fueron la documental y de fichas bibliográficas, las cuales fueron importantes para la recolección de la información doctrinaria y jurídica relacionada con el tema investigado.
- d) Se llevaron a cabo las correcciones sugeridas durante la asesoría a la introducción, capítulos, conclusión discursiva y citas bibliográficas al trabajo de tesis.

=====

5ª. Avenida 8-44 zona 9
Tel: 55171391



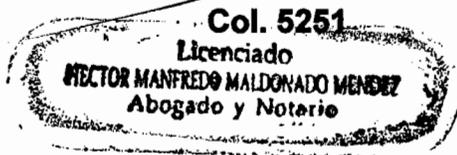
**Lic. Hector Manfredito Maldonado Mendez
Abogado y Notario**

- e) En lo relacionado con la conclusión discursiva se puede claramente establecer que la bachiller analizó la importancia de la negociación colectiva, que a mi consideración es fundamental para el trabajo llevado a cabo.
- f) La bibliografía que se utilizó constató que en el desarrollo y culminación del informe final de tesis, se utilizó doctrina de autores nacionales y extranjeros y la misma se ajusta perfectamente al contenido de los capítulos.
- g) He instruido y guiado a la estudiante durante las etapas del proceso de investigación científica, aplicando los métodos y técnicas apropiadas, y ello fue de utilidad para la comprobación de la hipótesis planteada de conformidad a la proyección científica de la investigación. Se hace la aclaración que entre el asesor y la sustentante no existe parentesco alguno dentro de los grados de ley.

El trabajo de tesis en cuestión reúne los requisitos legales establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por ende emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que pueda continuar el trámite correspondiente para su posterior evaluación, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Deferentemente.

Lic. Hector Manfredito Maldonado Mendez
Abogado y Notario
Asesor de Tesis
Col. 5251



=====

5ª. Avenida 8-44 zona 9
Tel: 55171391



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 02 de septiembre de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante BRENDA SOFÍA CHINCHILLA MAYÉN, titulado LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, UN MEDIO DE SOLUCIÓN ALTERNATIVA PARA ALCANZAR JUSTICIA LABORAL EN GUATEMALA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público

[Handwritten signature]



BAMO/srrs.
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO






DEDICATORIA

A DIOS:

Por haberme permitido cumplir esta meta, dándome salud, sabiduría y entendimiento en mis estudios para convertir mi sueño en realidad.

A MI PADRE:

David Chinchilla Martinez, gracias por ser un ejemplo, un hombre trabajador, por haber confiado en mí y haberme apoyado siempre para alcanzar mi meta.

A MI MADRE:

Brenda Janeth Mayen Duarte, por haberme llevado en su vientre durante nueve meses, darme la vida y aconsejarme a seguir adelante.

A MI HIJO:

Gustavo Adolfo Mijangos Chinchilla, por ser mi motivación y llenar mi vida de amor.

A MIS ABUELOS:

Floresmila Duarte y José Angel Mayén Marroquin, por haber sido como unos padres para mí y haberme criado como a una hija,



gracias por sus consejos y por haberme guiado siempre por el buen camino.

A MIS FAMILIARES:

Tía Sonia Mayén, por haber sido siempre como una madre para mí y haber estado en muchos momentos importantes de mi vida. Dilia Lemus, porque ha sido un gran apoyo para mí a lo largo de mi carrera y siempre apoyarme cuando la necesito.

A MIS AMIGOS:

Por brindarme su amistad, por haberme apoyado en todo momento, aconsejándome a seguir adelante y a no desmayar durante la lucha.

A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala y Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, haberme abierto sus puertas, permitirme estudiar y formarme en sus aulas.



PRESENTACIÓN

El tema desarrollado se intitula la negociación colectiva, un medio de solución alternativa para alcanzar justicia laboral en Guatemala y el mismo determinó lo fundamental del cumplimiento de las normas de trabajo. La importancia legal del tema, radica y consiste en lo fundamental de garantizar la justicia en el trabajo y consecuentemente en las manifestaciones de un compromiso en el seno del orden constitucional dado. De igual forma, las normas de trabajo se expresan en el contexto político respecto de la adopción de reglas de conducta, en cuanto al tema de la negociación colectiva.

Los tribunales de trabajo y los abogados que se encargan de la defensa de causas ante ellos, son piezas claves para lograr una aplicación efectiva y profunda del derecho de trabajo. El conflicto entre el capital y el trabajo tiene carácter consustancial a la sociedad industrial y, consecuentemente, a las relaciones laborales. Los conflictos de intereses son de carácter inevitable en todas las sociedades.

La tesis es de naturaleza jurídica pública y se desarrolló a través de una investigación cualitativa que abarcó los años 2012-2014 en la República guatemalteca. El aporte de la tesis dio a conocer la forma en que las negociaciones colectivas permiten la efectiva solución de la problemática laboral, mediante la debida aplicación de justicia.



HIPÓTESIS

La efectiva vigencia del estado social de derecho necesita que en materia de trabajo se fortalezcan institucionalmente las jurisdicciones laborales, a las cuales les es correspondiente velar por la tutela judicial efectiva de los derechos laborales, así como el acceso a la justicia de los trabajadores y el fortalecimiento de la paz social mediante la negociación colectiva.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis formulada al tema intitulado la negociación colectiva, un medio de solución alternativa para alcanzar justicia laboral en Guatemala, fue comprobada y dio a conocer que todos los actos de la administración pública de trabajo, como lo es el ejercicio de la potestad jurisdiccional en la aplicación de la ley, para la resolución de conflictos jurídicos concretos puede alcanzarse a través de la negociación colectiva.

La negociación colectiva es por una parte, una manera de fijar las condiciones de trabajo con determinada flexibilidad con relación a otras normas, y por otra es la que opera en una traslación a la vida económica en cuanto a los principios ampliamente admitidos de equidad y justicia social, así como en relación a la democratización de las relaciones de trabajo. La metodología utilizada fue la adecuada y fueron empleados los métodos siguientes: analítico, sintético, deductivo e inductivo y las técnicas de investigación documental y de fichas bibliográficas.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Derecho colectivo del trabajo.....	1
1.1. Conceptualización.....	1
1.2. Sujetos.....	2
1.3. Características.....	3
1.4. Derechos sociales mínimos.....	4
1.5. Tutelaridad laboral.....	9
1.6. Huelga y paro.....	10
1.7. Irrenunciabilidad de los derechos laborales.....	10
1.8. Derecho colectivo y el control estatal.....	11

CAPÍTULO II

2. Negociación colectiva.....	13
2.1. La concertación y los pactos sociales.....	14
2.2. Fundamentos para la celebración de los pactos.....	15
2.3. Características y autonomía del contrato colectivo.....	18
2.4. Pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	24
2.5. El sindicato y la empresa.....	29
2.6. Formación de los sindicatos.....	32

	Pág.
2.7. Participación sindical.....	34
2.8. Reglamento interior de trabajo.....	36

CAPÍTULO III

3. La justicia laboral en Guatemala.....	39
3.1. Marco normativo del sistema de justicia laboral.....	39
3.2. Aplicación de los convenios internacionales de trabajo.....	40
3.3. Organización del sistema de administración de justicia laboral en Guatemala.....	41
3.4. Jurisprudencia laboral.....	45
3.5. Mecanismos alternos de solución de conflictos laborales.....	46
3.6. Eficacia de la Inspección General de Trabajo.....	48
3.7. Facultades de la Inspección General de Trabajo.....	49
3.8. Competencia de la administración de justicia laboral.....	55
3.9. Problemas de la administración de justicia laboral.....	55

CAPÍTULO IV

4. La negociación colectiva como medio de solución alternativa para alcanzar la justicia laboral.....	57
4.1. El alcance de la justicia laboral.....	57
4.2. Finalidad.....	58
4.3. Tendencias de justicia laboral.....	60



Pág.

4.4. Estudio de la negociación colectiva como medio de solución alternativa para alcanzar la justicia en Guatemala.....	61
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	67
BIBLIOGRAFÍA.....	69



INTRODUCCIÓN

El tema fue elegido debido a la importancia de analizar el derecho de acceso a la justicia mediante la negociación colectiva, como un derecho de toda persona sin distinción de género, raza, edad, identidad sexual, ideológica y política de la obtención de una respuesta satisfactoria a sus necesidades jurídicas, mediante mecanismos que sean eficientes dentro del procedimiento.

La mejora de la justicia laboral es una temática generadora de un amplio consenso en la sociedad, el cual no debe ser únicamente de interés de los trabajadores, gobiernos, poderes judiciales y académicos, sino también de los empleadores que se encuentren interesados en una justicia laboral efectiva. Las empresas se encuentran hechas para la producción de bienes y servicios, así como para la obtención de utilidades. La eficiencia y productividad de las mismas, se encuentra ligada a un adecuado clima de trabajo, debido a que un trabajador satisfecho por el cumplimiento de sus derechos es un trabajador más eficiente y productivo.

La legislación, las normas internacionales de trabajo y el Estado de derecho tienen claros sus objetivos económicos, sociales y culturales, para una adecuada convivencia social, fundamentada en determinadas normas. Dichas consideraciones señalan que la justicia laboral consiste en un componente esencial del trabajo, debido a que los elementos que postula tienen que ser aplicados por el poder ejecutivo y son resueltos en última instancia en sede judicial, aunque en algunas ocasiones les corresponde un trámite previo en sede administrativa.

El proceso de conflicto colectivo es el que posibilita la colectivización de las acciones procesales, otorgando un mayor protagonismo en el sentido de la indicación de los órganos de representación sindical o unitaria de los trabajadores, limitando con ello que el empresario imponga de manera individual su forma de interpretar o aplicar el derecho o inclusive implique las condiciones o beneficios laborales obtenidos durante la negociación colectiva. De manera simultánea, a través del ejercicio de una única

acción, se permite la conformación jurídica dentro del ámbito empresarial o superior de la empresa. En todos los Estados modernos el ejercicio de la potestad jurisdiccional, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado, es correspondiente de manera exclusiva a los juzgados y tribunales que estén establecidos en las normas jurídicas, de conformidad con las normas de competencia y procedimientos estipulados, los cuales desde luego abarcan los tratados internacionales y entre ellos se encuentran las normas internacionales de la Organización Internacional de Trabajo (OIT). De esa manera, le es correspondiente a los juzgados y tribunales de justicia el ofrecimiento de la tutela judicial efectiva para el ejercicio de los derechos e intereses legítimos de las personas.

La tesis fue dividida en cuatro capítulos: el primer capítulo, indica el derecho colectivo del trabajo, conceptualización, sujetos, características, derechos sociales mínimos, tutelaridad laboral, huelga y paro, irrenunciabilidad de los derechos laborales, derecho colectivo y control estatal; el segundo capítulo, indica la negociación colectiva, la concertación y los pactos, características y autonomía del derecho colectivo, pacto colectivo de condiciones de trabajo, sindicato y empresa, formación de los sindicatos, participación sindical y reglamento interior de trabajo; el tercer capítulo, estudia la justicia laboral en Guatemala, el marco normativo del sistema de justicia laboral, la aplicación de los convenios internacionales de trabajo, organizaciones del sistema de administración de justicia laboral en Guatemala, jurisprudencia laboral, mecanismos alternos de solución de conflictos laborales, eficacia y facultades de la Inspección General de Trabajo, competencia de la administración de justicia laboral; y el cuarto capítulo, analiza la negociación colectiva como un medio de solución alternativa para alcanzar justicia laboral en Guatemala. Los métodos utilizados fueron analítico, sintético, deductivo e inductivo y las técnicas bibliográfica y documental.

La hipótesis formulada comprobó que la modernización del sistema de justicia laboral consiste en una condición previa, para la consolidación de la democracia y el desarrollo sustentable y que sin el conocimiento de los avances en el ámbito judicial laboral y de la negociación colectiva, aún se cuenta con instituciones que son débiles e ineficientes.



CAPÍTULO I

1. Derecho colectivo del trabajo

El trabajo humano surgió con la finalidad de que el ser humano lograra su sustento, vestido y vivienda, tanto para él mismo como para el resto de personas que se encontraban bajo su resguardo.

Después, surgió la producción y la eficiencia en el trabajo y los integrantes de la comunidad que contaban con un mayor dominio se comenzaron a apoderar de los excedentes, así como de los instrumentos de trabajo y materias del mismo, generando con ello las diversas clases sociales donde se puede claramente notar una diferenciación económica y aparecen con ellos, los denominados conflictos de trabajo y la lucha de los trabajadores frente a los medios de producción. El derecho colectivo de trabajo se encuentra destinado a la resolución de este tipo de conflictividad, siendo esta clase de derecho el que encuentra su origen en la clase obrera frente a la capitalista.

1.1. Conceptualización

"Es la disciplina jurídica que reglamenta la formación y las funciones de las asociaciones profesionales de los trabajadores y patronos, así como sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo. Es la base de la vida democrática de las empresas, de la industria y de la economía".¹

¹ Elías Montero, Luis Fernando. **Derecho colectivo laboral**. Pág. 21.



"El derecho colectivo del trabajo es el conjunto normativo destinado a la regulación de las relaciones entre empleadores y trabajadores, cuando las mismas comprometen todo un interés comunitario, en el momento en el cual el conflicto involucra a los trabajadores en conjunto".²

El mismo, cuenta con características de naturalidad e inalienabilidad, o sea, consiste en un derecho que se fundamenta en la misma naturaleza del ser humano en la sociedad.

Además, es un derecho superior al mismo Estado, en virtud del cual el mismo no puede desconocerlo debido a que atentaría contra la naturaleza humana y es un derecho que se fundamenta en la libertad que se le tiene que conceder al ser humano, para el despliegue de todas sus acciones, así como para satisfacer sus necesidades.

1.2. Sujetos

Los sujetos del derecho colectivo del trabajo son aquellas personas o bien entidades a quienes la ley les asigna determinadas funciones, obligaciones y derechos y son las que a continuación se indican:

- a) Asociaciones sindicales de trabajadores que pueden ser sindicatos, confederaciones y federaciones.

² Valdéz Ríos, Luis Fernando. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 67.



- b) Las comunidades de trabajadores no organizadas permanentemente, cuando tienen por finalidad la presentación de un pliego petitorio con la finalidad de alcanzar un pacto colectivo.
- c) Los empleadores ya sean personas jurídicas o naturales o bien agrupaciones de unas y de otras, cuando las mismas son titulares de algún derecho.
- d) Los trabajadores individualmente tomados en consideración, cuando son titulares de algún derecho o garantía.
- e) Funcionarios administrativos de trabajo, cuando tengan que dar cumplimiento a alguna función atribuida por la ley.
- f) Los jueces de trabajo, cuando les sea correspondiente el cumplimiento de una función señalada por el derecho colectivo.

1.3. Características

Las características del derecho colectivo del trabajo son las siguientes:

- a) Constituye un medio para alcanzar el equilibrio entre trabajadores y patronos, eliminando la inferioridad de estos últimos, siendo la misma la derivada de su carencia de capital y logra con ello colocar a aquellos en una situación de igualdad, para la concertación de las condiciones de trabajo.

- b) Aceptación de la licitud del trabajo en cuanto a los medios de acción directa, con lo cual procura la solución pacífica entre los trabajadores y empleadores de los conflictos de intereses colectivos.
- c) Reconocimiento de la existencia de una nueva fuente del derecho por la vía de los convenios colectivos de trabajo, representando una garantía de libertad.
- d) Existencia de la teoría de la unidad indisociable que sostiene la fusión al derecho del trabajo en relación directa con el sindicato, con la negociación colectiva y con la huelga.

1.4. Derechos sociales mínimos

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: "Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a. Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna;
- b. Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c. Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d. Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta



en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;

- e. Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo.

No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;

- f. Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- g. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal. Se entiende por trabajo



efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;

- h. Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores.

Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;

- i. Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles.

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

- j. Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido sí fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;

- k. Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez.

La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el cinto por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta

y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;

- i. Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;**
- m. Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;**
- n. Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;**
- o. Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;**
- p. Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios**

continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;

- q. Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado.

Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador. Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

- r. Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. 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.

Sólo los guatemaltecos por nacimientos podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de la entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratos internacionales o en convenios intersindical es autorizados por el Organismo Ejecutivo;

- s. El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;



- t. Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durar e en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y
- u. 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”.

1.5. Tutelaridad laboral

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala estipula: “Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”.

1.6. Huelga y paro

El Artículo 104 de la Constitución Política de la República de Guatemala preceptúa: “Derecho de huelga y paro. Se reconoce el derecho de huelga y para ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro”.

1.7. Irrenunciabilidad de los derechos laborales

El Artículo 106 de la Constitución Política indica: “Irrenunciabilidad de los derechos laborales. 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 u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.



1.8. Derecho colectivo y el control estatal

"Si bien el derecho laboral se encuentra caracterizado por una determinada intervención del Estado, ello se hace más ostensible dentro del derecho colectivo, probando con ello el estricto control que las autoridades administrativas de trabajo ejercen en relación a las asociaciones sindicales".³

Ello, también es de esa manera en cuanto a las facultades que la ley le otorga a esas mismas autoridades durante el desarrollo y solución de un conflicto colectivo, siendo lo mismo aquello que sucede en las negociaciones colectivas, debido a que en las últimas, las autoridades administrativas del trabajo son depositarias de dichas negociaciones, o sea, ante ellas se tiene que depositar la convención colectiva, el pacto colectivo, el laudo arbitral y el contrato sindical.

³ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 56.





CAPÍTULO II

2. Negociación colectiva

La negociación colectiva tiene tal importancia, que la misma ha adquirido en su práctica aceptación de carácter universal, como la mejor manera de comunicación entre obreros y patronos.

"Son los presupuestos que integran dicha práctica: el primero, señala la aceptación plena del principio de libertad de trabajo, debido a que ningún empleo puede contar con carácter forzoso; el segundo, es relativo al acuerdo entre los trabajadores y empleadores, en cuanto a que las relaciones sociales deberán implicar la existencia de una regulación; y el tercero, es relativo a que todo trabajador tiene que ser equitativamente remunerado sin que exista la necesidad de una remuneración que en su totalidad sea otorgada en dinero".⁴

La misma, consiste en una conceptualización jurídica cuyos dos elementos que son el obligatorio y el normativo, permiten el cumplimiento de obligaciones que por sí solas se imponen a trabajadores y patronos.

Ello, a través de la creación de un conjunto de normas que dan origen a un derecho de carácter particular admitido por el ordenamiento jurídico que les otorga vigencia normativa.

⁴ Gutiérrez Villanueva, Raymundo. **Negociaciones colectivas**. Pág. 54.



2.1. La concertación y los pactos sociales

Son tomados en consideración como métodos modernos de negociación colectiva, los cuales se encuentran destinados a la preparación de acuerdos de trabajo, cuyo nexo entre dentro de la esfera estatal decisoria.

Ambos conceptos, son integrantes de sistemas de representación de intereses comunes para empleados y trabajadores de una determinada sociedad, en donde se tiene que especificar que las unidades constitutivas son completamente determinantes y se encargan de encontrar un número bien limitado de categorías funcionalmente distintas, las cuales a su vez difieren en relación a su orden jerárquico y son creadas a través del Estado.

Se les señala como un método evolutivo, que ha sido alejado tanto de los sindicatos como también de las organización de los empresarios, con el objetivo de prever conflictos y con ello evitar el choque de intereses privados que pueden llegar a lesionar el orden público.

Para los teóricos del derecho laboral, se ha definido la concertación alejándola del concepto estrictamente economista, al igual que cualquier acción conjunta de trabajadores, gobierno y empresarios, encaminada a la discusión y aprobación de los acuerdos económicos, cuyo objetivo es relativo a la regulación del trabajo y del desarrollo de un país. Además, se le tiene que agregar el atributo social debido la



finalidad de obtener la colaboración de las fuerzas sociales encaminadas a una determinada dirección política, tomada en consideración por el gobierno.

"Las características de la concertación versan en ajustes a las limitaciones de la libertad para contratar dentro del ámbito colectivo, así como también a la reducción de determinadas condiciones de labores, mientras permanezca una situación de crisis".⁵

Ha existido una evolución de los sistemas de negociación tradicionales, y por ello los gobiernos se han encargado de disciplinar el trabajo a los sectores sociales, lo cual tiene que ser acorde a políticas inesperadas. Una de las características de los denominados pactos sociales, llamados a su vez acuerdos de pactos de trabajo, consiste en la fijación y determinación de las normas jurídicas, para solucionar la problemática económica bajo la dirección ideológica de los gobiernos, con completo respeto a los principios de libertad empresarial y libertad sindical. A los métodos de negociación se les tiene que separar tanto de la organización empresarial como también de los objetivos que puedan llegar a adoptarse por parte de las organizaciones empresariales, debido a que de otra manera no sería posible la existencia de acuerdo alguno.

2.2. Fundamentos para la celebración de los pactos

Son cuatro los fundamentos para la celebración de los pactos, siendo los mismos los que a continuación se indican:

⁵ Rubio Correa, José Marcial. **Negociaciones colectivas de trabajo**. Pág. 44.

- a) Combate al desempleo y a la inflación: se ha tomado en consideración la obligación estatal para el mantenimiento de la estabilidad económica, debido a que es correspondiente el combate del desempleo y la provisión de lo necesario, para garantizar el impulso y poner en ejercicio los planes de desarrollo económico.

"Además, tiene que descansarse en el consentimiento popular y en el de que muchas de las actividades públicas, tienen que ir encaminadas por el Estado y adoptadas a través de prácticas que ya no sean tomadas en consideración como intervencionista".⁶

- b) Fomento del diálogo obrero-patronal: el establecimiento de cualquier sistema de vocación democrática, exige la mutua comprensión de los sectores productivos.

La adopción de medidas correctivas de la relación laboral no como acto impositivo de la autoridad pública, sino como solución aleatoria para llevar a un nuevo tipo de convención colectiva en la que tanto patrones como trabajadores sean quienes determinen las directrices a seguir sin abandono de las disposiciones legales, siendo ello lo que es considerado como la mejor opción para la atenuación de la tensión que suele presentarse en un conflicto laboral, lo cual permite la estructuración interna del centro de labores, sin alterar en ningún momento la esencia de los contratos colectivos.

⁶ **Ibid.** Pág. 89.



Cualquier logro de los organismos sociales involucrados que haga posible su incrustación en la vida económica del país, aumenta las motivaciones de concertación existentes.

- c) **Ataque frontal a la inflación:** no son los representantes populares o bien los partidos políticos quienes pueden encargarse del combate por sí mismos o en su conjunto del fenómeno inflacionario, sino la autónoma voluntad del gobierno, de los trabajadores y empleadores. Dicha situación ha sido aceptada por tratarse de un tipo distinto de acuerdos y de las condiciones laborales que pueden situarse en un campo bastante limitado de negociación.

- d) **Revisión de políticas:** los pactos sociales han permitido que exista la intervención de los empleados en lo que respecta a una serie de actitudes de carácter político, que se habían tomado en consideración como el exclusivo control del Estado y en determinados aspectos de interés privado, como lo es la productividad y el abasto o la coparticipación en otros campos de la economía nacional. Ello, al servicio de la concertación y de los pactos sociales, para que pueda ser posible la obtención de una pausa en las reclamaciones de ajuste salarial al coordinarse el salario con los procesos de producción y distribución.

Por su parte, la creación de comisiones mixtas de productividad en el nivel de empresa, ha impulsado una nueva manera de organización del trabajo, en donde se ha mejorado la seguridad y la higiene y también se ha impulsado el factor de la competitividad.

2.3. Características y autonomía del contrato colectivo

"El contrato colectivo es referente a la primera manifestación de la negociación colectiva. Desde el momento en el cual un sindicato o una coalición de empleados solicita de un empresario o patrono la celebración de un convenio de esa categoría y le invita al sostenimiento de negociaciones, que conduzcan al establecimiento de determinadas condiciones laborales en un centro de productividad económica, se puede anotar que se encuentra en una gestación de dicho instrumento para la lucha y protección de la clase trabajadora. A dicha concepción, cabe anotar que responde la definición de contrato colectivo".⁷

El Artículo 38 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma".

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica en el Artículo 39: "El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse siempre por escrito, en tres ejemplares: uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al *Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la

⁷ Campos Ruiz, Luis. **Fundamentos de derecho colectivo**. Pág. 35.



autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

La existencia del contrato colectivo de trabajo, únicamente puede probarse por medio del documento respectivo y la falta de éste da lugar a que el sindicato o sindicatos de trabajadores queden libres de la responsabilidad y que hayan contraído conforme el Artículo anterior, lo relativo a que dicho contrato se transforme en tantas relaciones individuales de trabajo como trabajadores están ligados por él".

"El contrato colectivo es el convenio que ha sido celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, con la finalidad de establecer las condiciones que de conformidad con las cuales se tiene que prestar el trabajo en una o más empresas o establecimientos".⁸

El Artículo 40 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala estipula: "En todo contrato colectivo de trabajo deben expresarse el nombre completo de las partes que lo celebren, la empresa o sección de la empresa o lugar de trabajo que abarque y las demás estipulaciones de los contratos escritos individuales de trabajo".

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala estipula en el Artículo 41: "Los representantes del sindicato o sindicatos deben justificar su personería para celebrar el contrato colectivo por medio de certificación de que están

⁸ **Ibid.** Pág. 77.



legalmente inscritos, extendida por el Departamento Administrativo de Trabajo o, en su defecto, copia auténtica del acuerdo que ordenó su inscripción, y también por el acta de la Asamblea que así lo haya acordado. La parte de los patronos no sindicalizados debe justificar su representación conforme al Derecho común".

El Artículo 42 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala estipula: "Si dentro de la misma empresa hay varios sindicatos de trabajadores o trabajadores pertenecientes a varios sindicatos, pueden coexistir sus respectivos contratos colectivos; pero las condiciones de un contrato colectivo que entrañe mayores ventajas para sus trabajadores que las establecidas por otro contrato colectivo para un sector o grupo distinto de trabajadores, deben aplicarse a estos últimos siempre que se trate de trabajo ejecutado en iguales condiciones".

Consecuentemente, sus elementos consisten en la existencia de una convención, en un derecho de la clase trabajadora y en la respuesta otorgada a una solicitud que haya sido presentada por esta última, del empresario o del patrono según corresponda. Pero, a pesar de que existe completada la libertad de acción entre los sindicatos y los empleadores para la formación de contratos colectivos, esos instrumentos legales deben encargarse de ostentar distintas características que son:

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 43: "Si firmado un contrato colectivo de trabajo, el patrono se separa del sindicato o grupo patronal que lo celebró, dicho contrato debe seguir rigiendo siempre la



relación de aquel patrono con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores que sean partes en el mismo contrato".

El Artículo 46 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece: "El sindicato que sea parte de un contrato colectivo de trabajo puede ejercer los derechos y acciones que nazcan de éste, para exigir su cumplimiento y, en su caso, obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que procedan, contra:

- a) Sus propios miembros;
 - b) Otros sindicatos que sean partes del contrato;
 - c) Los miembros de los sindicatos a que se refiere el inciso anterior; y
 - d) Cualquier otra persona obligada por el contrato".
- a) Respeto a las obligaciones que hayan sido contraídas con anterioridad: partiendo del supuesto relativo a la formación del contrato colectivo de trabajo, existen distintas obligaciones contraídas con determinados empleados, siendo las condiciones laborales las que derivan de las mismas y tienen consecuentemente que subsistir. "Además, la convención es la encargada de aprobarlas y respetarlas, ya que cualquier modificación en la relación laboral tiene que encargarse del mantenimiento o de la superación de esas condiciones con fundamento en el principio de que tendrá que regir la situación que más sea favorecedora del empleado".⁹

⁹ **ibid.** Pág. 96.



- b) En cuanto al contenido: las cláusulas que se encargue de imponer tienen que hacer referencia al salario o sueldos que devengan los empleados, sean los mismos mínimos, por categoría o bien por especialidad; la jornada o jornadas que estén sujetas a horarios o turnos, ya que en muchos de los contratos de actualidad se les sujeta a horas y a las disposiciones legales que corresponda.

- c) En relación a la extensión: cualquier estipulación del contrato colectivo se tiene que extender a todas las personas que laboren en la empresa, aun cuando las mismas no sean integrantes del sindicato que lo celebre, a excepción de los trabajadores de confianza, cuando así lo acuerden las partes signantes. Las condiciones de trabajo que sean determinadas tienen que ser aplicables a los trabajadores de confianza, así como del sindicato que estima el momento en que los trabajadores de esta clase pueden quedar excluidos.

- d) De aplicación inmediata: después de que haya sido firmado el contrato colectivo, se tiene la inmediata validez legal, sin la necesidad de registro o de cualquier acto administrativo que pueda ser impuesto por las normas jurídicas.

- e) Cláusulas de preferencia contractual: pudiéndose establecer por parte del patrono que únicamente le otorgará empleo, a los trabajadores que sean integrantes del sindicato.

- f) Revisión contractual: el contrato colectivo puede ser celebrado por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o para obra determinada. En estos



casos, después de terminado el tiempo o la obra determinada dejará de contar con vigencia el contrato en mención. Cuando por cualquier circunstancia ese término u obra se extiende, puede ser objeto de revisión debido al excedente que pueda presentarse.

- g) Terminación del contrato colectivo: dos son las situaciones que conducen a la terminación de un contrato colectivo laboral.

La primera, relativa al mutuo consentimiento de las partes; y la segunda, el haber finalizado el término o la obra para la cual fue celebrado.

Pero, la relación entre patronos y trabajadores, puede darse por finalizada también cuando sobreviene una suspensión que sea autorizada legalmente y con ello las actividades de la empresa no pueden reanudarse a pesar de las acciones que hayan sido puestas en juego para no ser clausuradas.

Ello, puede tener lugar si transcurrido un tiempo, no le es posible al patrono la reanudación del trabajo y de ser de esa forma se presenta la terminación laboral, para la cual los trabajadores tendrán derecho al pago de una indemnización.

"Una distinción más de carácter especial consiste en la autonomía de las partes para la resolución de cualquier problema interno que se pueda presentar en relación con las condiciones de trabajo que se encuentren establecidas, sea la condición de



trabajadores o el sindicato quien participe. Ello, puede llevarlo a cabo la coalición cuando no existe sindicato o cuando la directiva o la minoría de éste no se encuentre de acuerdo en discutir una cuestión de interés mayoritario”.¹⁰

Ello, es posible debido a que la idea de coalición ha padecido notables transformaciones, no únicamente por el reconocimiento del derecho de los trabajadores y patronos a poder coaligarse en cualquier momento, sino debido a que existe la necesidad de superación.

La coalición consiste en la unión de personas que desempeñan una misma profesión, ello significa que pueden encargarse de la formación de coaliciones profesionales de trabajadores que lleven a cabo una misma actividad, sin la necesidad de que lleguen a constituir un sindicato, debido a que la finalidad de su organización consiste en la regulación de las condiciones de trabajo en una industria o en el comercio.

2.4. Pacto colectivo de condiciones de trabajo

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 49: "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.

¹⁰ Cabanellas Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 50.



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.

Las disposiciones de los artículos 45 a 52 inclusive, son aplicables al pacto colectivo de condiciones de trabajo en lo que fueren compatibles con la naturaleza esencialmente normativa de éste".

El Artículo 50 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece: "Las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tienen fuerza de ley para:

- a) Las partes que lo han suscrito; b) Todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto, trabajen en la empresa o centro de producción a que aquél se refiera en lo que dichos trabajadores resulten favorecidos y aun cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado; y
- c) Los que concierten en lo futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción afectados por el pacto en el concepto de que dichos contratos no pueden celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en el pacto colectivo".

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el 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.

Al efecto se deben observar las siguientes reglas:

- a) El porcentaje a que se refiere el párrafo anterior se debe calcular sobre la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en dicha empresa o centro de producción determinado.
- b) Si dentro de la misma empresa o centro de producción existen varios sindicatos, el pacto colectivo debe negociarse con el que tenga mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación, en cuyo caso no puede celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes, dentro de la propia empresa o centro de producción; y
- c) Cuando se trate de una empresa o de un centro de producción que por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones u oficios, el pacto colectivo debe negociarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones u oficios, siempre que éstos se pongan de acuerdo entre sí. En el caso de que no lleguen a este acuerdo, el sindicato correspondiente a cada profesión u oficio puede exigir que se negocie un pacto colectivo con él, para determinar las condiciones relativas a dicha profesión u oficio dentro de la mencionada empresa o centro de producción.

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. Si transcurridos treinta días después de presentada la solicitud por el respectivo sindicato o patrono, las partes no han llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, cualquiera de ellas puede acudir a los tribunales de trabajo, planteando el conflicto colectivo correspondiente, para que se resuelvan el punto o puntos en discordia. Para este efecto, de ser posible, junto con el pliego de peticiones se presentará la comprobación de los puntos convenidos, especificándose en dicho pliego aquellos otros respecto a los cuales no hubo acuerdo. Si no se pudiere presentar tal comprobación, en el pliego de peticiones se harán constar los puntos en que existe conformidad y en los que no la hay, a fin de que el Tribunal de Conciliación pueda comprobar estos extremos. El procedimiento que se seguirá en este caso, es el contemplado en el título duodécimo de este Código".

El Artículo 52 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece: "El pacto colectivo de condiciones de trabajo debe extenderse por escrito en tres ejemplares, bajo pena de nulidad ipso jure. Cada una de las partes debe conservar un ejemplar y el tercero ha de ser enviado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana. El pacto puede empezar a regir en cualquier momento posterior al de su recibo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a cuyo efecto el funcionario a quien corresponda entregar la copia, debe dar una constancia de que ella ha llegado a sus manos.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe estudiar el texto del pacto sin pérdida de tiempo y, en caso de que contenga alguna violación a las disposiciones del presente



Código, o de sus reglamentos o de las leyes de previsión social, debe ordenar a las partes ajustarse a las disposiciones de ley".

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala estipula en el Artículo 53: "En el pacto colectivo de condiciones de trabajo debe estipularse lo relativo a:

- a) Las profesiones, oficios, actividades y lugares de trabajo que comprenda;
- b) La duración del pacto y el día en que debe comenzar a regir. Es entendido que no puede fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres, pero en cada ocasión se entiende prorrogado automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes lo denuncia por lo menos con un mes de anticipación al respectivo vencimiento; Copia de la denuncia debe hacerse llegar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los dos días hábiles siguientes a su presentación, más el término de la distancia;
- c) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes, como las relativas a jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, salarios o salarios mínimos. No es válida la cláusula por virtud de la cual el patrono se obliga a admitir como trabajadores sólo a quienes estén sindicalizados; y
- d) El lugar y fecha de la celebración del pacto y las firmas de las partes o de los representantes de éstas.

La denuncia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, no implica la terminación ni disminución de los beneficios contenidos en éste, siendo su único efecto, dejar en libertad a las partes para negociar un nuevo pacto".



2.5. El sindicato y la empresa

Después de admitido el contrato colectivo de trabajo, como un convenio entre los patronos y trabajadores para determinar las condiciones laborales, es correspondiente entender cuál es la función de éste en sus relaciones con el patrono y con la empresa, para la obtención de dichas condiciones.

"Consiste en la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y de la creación de una sociedad futura, en la cual el trabajo sea el valor supremo y el fundamento de las estructuras políticas y jurídicas".¹¹

El Artículo 206 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "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.

Las disposiciones del presente capítulo son aplicables a toda clase de sindicatos, sean urbanos o campesinos".

¹¹ **Ibid.** Pág. 79.



El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica en el Artículo 207: "Los sindicatos se deben regir siempre por los principios democráticos del respeto a la voluntad de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona.

Sin embargo, cuando el voto secreto no sea practicable por razón de analfabetismo u otra circunstancia muy calificada, pueden tomarse las decisiones por votación nominal y, en los casos excepcionales en que se trate de asuntos de mera tramitación, es lícito adoptar cualesquiera otros sistemas de votación rápidos y eficientes que sean compatibles con los principios democráticos.

En el caso de que algún miembro del Sindicato ocupara algún cargo político remunerado, procederá la suspensión total de la relación de trabajo mientras dure dicha circunstancia".

El Artículo 209 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece: "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 ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo.

Si se incumpliere con lo establecido en este artículo, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en veinticuatro horas, y el patrono responsable será sancionado con una multa equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, debiendo, además pagar los salarios y prestaciones económicas que estos hayan dejado de percibir. Si el patrono persiste en



esta conducta por más de siete días, se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida. Si algún trabajador incurriera en alguna causal de despido de las previstas en el artículo 77 de este Código el patrono iniciará incidente de cancelación de contrato de trabajo para el sólo efecto de que se autorice el despido".

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 210: "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.

Los sindicatos pueden utilizar las ventajas de su personería en todo lo que contribuya a llenar los fines del artículo 206, pero les queda prohibido hacerlo con ánimo de lucro.

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.

Las cuotas ordinarias y extraordinarias que el trabajador afiliado debe pagar a la organización de acuerdo al inciso i) del artículo 61 de este Código, serán considerados gastos deducibles del Impuesto Sobre la Renta. Asimismo, los trabajadores o las personas individuales o jurídicas podrán deducir del Impuestos Sobre la Renta todas las donaciones, en efectivo o especie, que haga a los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores legalmente constituidas en el país".

El sindicato es referente a la persona social libremente constituida por trabajadores o patronos, para la defensa de sus intereses de clase. Es persona social, debido a que el



régimen jurídico atribuye al sindicato la naturaleza de una persona jurídica, en cuanto a la personalidad que es una cualidad que expresa permanencia; es libremente constituida, ya que la libertad en la colaboración es una condición de todo sistema democrático al igual que la facultad de asociación; es por trabajadores o por patronos, debido a la calidad primordial que atiende a la existencia de intereses opuestos y debido a que en el ordenamiento jurídico guatemalteco no puede darse la figura de los sindicatos mixtos. La legislación guatemalteca considera a los sindicatos como asociaciones de trabajadores o patronos que se encuentran constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses respectivos.

"El hecho de que en el país no exista sindicalismo empresarial, no implica que los empleados no intenten la defensa de sus intereses comunes, sino que lo tienen que hacer bajo otras formas legales, que les facultan para poder reunir sectores profesionales diversos, así como ramas industriales que sean afines o un conjunto de comerciantes, cuya finalidad es justamente dicha protección y la cohesión de su fuerza empresarial".¹²

2.6. Formación de los sindicatos

Los trabajadores y empleadores sin restricción alguna y sin la autorización previa cuentan con el derecho de constituir las organizaciones que estimen sean las más convenientes, al igual que afiliarse a estas organizaciones, con la exclusiva condición de tener que observar los estatutos de las mismas.

¹² Marcos Sánchez, José David. **Manual de la defensa de la libertad sindical**. Pág. 90.



En ellos, se tienen que señalarse las normas para la libre elección de sus representantes, así como para la organización interna de su administración y de actividades de acción.

Las autoridades no pueden tener ninguna intervención encaminada a limitar este derecho o a entorpecer de alguna manera su ejercicio legal.

De ello, se desprenden siete principios que son:

- a) Libre acción de los empleados para la formación de los sindicatos sin mayores requisitos que aquellos que estén establecidos legalmente en lo referente a las formalidades de carácter administrativo, las cuales de manera alguna son las contrarias a la voluntad individual de poder adherirse o separarse de ellos, sin la existencia de distinción alguna y sin la autorización correspondiente.
- b) Autonomía de la voluntad entendida en el sentido de que las autoridades que se encuentran encargadas de atender todo lo relativo a la relación de trabajo, no tienen injerencia alguna en relación a la manifestación personal o colectiva respectiva.
- c) No utilización de la vía administrativa para la suspensión de un sindicato, siendo ese hecho el que puede tener lugar por disposiciones legales que hayan sido dictadas por autoridades competentes, para decretarlas a través del procedimiento que sea el correspondiente.



- d) El acto administrativo del registro de un sindicato únicamente debe contar con las finalidades que se necesitan, para que toda agrupación de trabajadores pueda encargarse de la adquisición de personalidad jurídica para actuar.

- e) La personalidad jurídica de los sindicatos en ningún caso puede lesionar al orden público, cuyo respeto tiene que protegerse por merecer una atención que sea privilegiada para la sociedad.

- f) La garantía de libertad sindical entre quienes busquen manifestar y hacer valer sus derechos.

- g) Los sindicatos tienen como personas jurídicas la libertad de poder constituir federaciones o confederaciones.

2.7. Participación sindical

El desarrollo económico que sobrevino a la terminología de la Segunda Guerra Mundial, facilitó grandemente al ampliación y la expansión de los sectores de la producción. Los mismos, requirieron numerosas manos de obra con sueldos bien remunerados y prestaciones de variada índole, que se encargaron de la elevación del nivel de vida de los trabajadores.

Pero, la inexistencia de mercados hizo bien costosa la expansión, tanto desde el punto de vista social como del económico, lo cual fue una situación que obligó tanto a los



Ello, ha permitido a los sindicatos poder celebrar acuerdos de consulta, de productividad y de organización interna. En los países en los cuales se han reglamentado los comités de empresa, se les han asignado las siguientes obligaciones:

- a) Observación de las convenciones colectivas vigentes.
- b) Revisión de los sueldos y de las condiciones de trabajo cuando lo apruebe la asamblea.
- c) Vigilancia de la estricta aplicación de las leyes de trabajo, de los reglamentos y de los convenios colectivos.
- d) Recibir las reclamaciones de los trabajadores y su resolución conjunta con los delegados patronales.

2.8. Reglamento interior de trabajo

"Es el conjunto de disposiciones de carácter obligatorio, para los trabajadores y patronos en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. Consecuentemente, no pueden ser materia de reglamento las normas de orden técnico y administrativo que de forma directa se encarguen de llevar a cabo formulaciones a los patronos para la ejecución de cualquier actividad laboral".¹⁴

¹⁴ **Ibid.** Pág. 31.



De acuerdo a ello, se ha hecho a un lado el carácter de ordenamiento dispuesto al empleador del reglamento, cuyo acaecimiento era inapelable tratándose del trabajador, para posteriormente convertirlo en un instrumento bilateral, en cuya confección se presenta la intervención de personas que están sujetas a una relación de trabajo. En su origen, el reglamento abarcaba un horario de entrada y uno de salida del trabajo., así como descansos, nombre de la persona que dirigía determinadas labores con la finalidad de que cada empleado tuviera conocimiento de su jefe inmediato y ante el cual tenía que reportarse.

El mismo, no consiste únicamente en un acuerdo entre trabajadores y patronos, ni en un conjunto de normas objetivas, encargadas de fijar un régimen de actividad sujeto al contenido de los contratos individuales o colectivos que se hayan celebrado.

Es ante todo, un documento que sin perjuicio de las normas de carácter general que imperen en una colectividad humana, abarca los métodos y sistemas operacionales en el trabajo mediante las disposiciones que hayan sido impuestas, con el objetivo de la obtención de eficiencia en la producción. La idea capital es referente a que el contrato colectivo de trabajo, no se agota ni puede agotarse en todas las particularidades de la relación entre patronos y obreros, motivo por el cual existe la necesidad de complementarlas con la función que tiene todo trabajador de ajustarse dentro de la empresa o establecimiento.

Siendo una de las tendencias modernas del movimiento empresarial la disminución relativa de labores a ejecutar, la imagen del trabajador que se han forjado los teóricos



sociales y los mejores observadores se ha transformado de manera sustancial, debido a que las reglas de manejo de los negocios responden a la creciente automatización de los sectores en perjuicio de la actividad humana, que se ha tornado decreciente.



CAPÍTULO III

3. La justicia laboral en Guatemala

La sociedad guatemalteca se conforma por tres organismos estatales, como lo son el Organismo Ejecutivo, el Organismo Legislativo y el Organismo Judicial. El núcleo del funcionamiento del sistema judicial, es referente a las normas y a los procedimientos que se encuentran incorporados en la Constitución Política de la República de Guatemala y del resto de leyes que regulan las ramas del derecho. Con el transcurrir del tiempo y de la historia, se han promulgado un gran número de constituciones que han regulado, las diversas formas del tema de la administración de justicia.

3.1. Marco normativo del sistema de justicia laboral

Dentro del marco normativo, que se encarga de la regulación de la administración de justicia en la sociedad guatemalteca se encuentra la Constitución Política de la República de Guatemala, las normas jurídicas de rango constitucional, los tratados internacionales ratificados por el país en materia de derechos humanos y las leyes ordinarias de orden penal, civil, laboral, administrativo y tributario.

El Artículo 2 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: "Deberes del Estado. Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad de la persona".



La Constitución Política de la República de Guatemala indica en el Artículo 4: "Libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre o a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí".

El Artículo 101 de la Constitución de la Política de la República de Guatemala estipula: "Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principio de justicia social".

Continuando con dicho orden de normas, se encuentran las normas reglamentarias creadas por el Organismo Ejecutivo mediante Acuerdos Gubernativos, o bien a través de las entidades autónomas que tienen la facultad de crear sus propias ordenanzas. Por último se encuentran las normas individualizadas dentro de las cuales se incluyen los contratos, resoluciones, sentencias y autos.

3.2. Aplicación de los convenios internacionales de trabajo

La legislación indica que todo tratado internacional tiene que ser aceptado y ratificado por el Congreso de la República para formar parte del ordenamiento jurídico nacional. Los tratados en materia de derechos humanos, tienen preeminencia sobre el ordenamiento jurídico interno, en el resto de materias ocupan el rango de leyes específicas para cada materia.



"En la mayoría de los casos, los operadores de justicia desconocen los convenios, por lo que son las mismas partes interesadas en su aplicabilidad, quienes citan dichos instrumentos internacionales y tienen que proporcionar una copia del convenio y su ratificación al juez para ser aplicado, si corresponde al caso concreto".¹⁵

3.3. Organización del sistema de administración de justicia laboral en Guatemala

- a) Corte de Constitucionalidad: es el máximo tribunal en materia constitucional, cuyas finalidades principales consisten en la defensa del orden constitucional de la República guatemalteca, así como también de ser un tribunal permanente de jurisdicción privativa, que actúa como un tribunal colegiado con independencia del resto de organismos del Estado.

- b) Corte Suprema de Justicia: es el más alto tribunal de justicia y el órgano colegiado del gobierno del Organismo Judicial de Guatemala, se encuentra integrado por trece magistrados de acuerdo con lo estipulado en el Artículo 214 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Son electos por el Congreso de la República de Guatemala, por un período de cinco años. Los requisitos para la postulación se encuentran establecidos en el Artículo 207 de la Constitución Política de la República de Guatemala: "Requisitos para ser magistrado o juez. Los magistrados y jueces deben ser guatemaltecos de origen, de

¹⁵ Rodríguez Brignardello, Hugo Haroldo. **Los derechos laborales y su fundamento**. Pág. 40.



reconocida honorabilidad, estar en el goce de sus derechos ciudadanos y ser abogados colegiados, salvo las excepciones que la ley establece con respecto a este último requisito en relación a determinados jueces de jurisdicción privativa y jueces menores.

La ley fijará el número de magistrados, así como la organización y funcionamiento de los tribunales y los procedimientos que deban observarse, según la materia de que se trate.

La función de magistrado o juez es incompatible con cualquier otro empleo, con cargos directivos en sindicatos y partidos políticos, y con la calidad de ministro de cualquier región.

Los magistrados de la Corte Suprema de Justicia presentarán ante el Congreso de la República, la protesta de administrar pronta y cumplida justicia. Los demás magistrados y jueces, la prestarán ante la Corte Suprema de Justicia".

La función de magistrado o de juez no es compatible con cualquier otro trabajo, con cargos directivos en sindicatos y de partidos políticos, así como con la calidad de ministro de cualquier religión.

Los magistrados de la Corte Suprema de Justicia se encargan de prestar ante el Congreso de la República de Guatemala, así como la protesta de administrar pronta y cumplida justicia. Los demás magistrados y jueces, la prestarán ante la Corte Suprema de Justicia. El Presidente de la Corte Suprema de Justicia, también lo es del poder judicial y su autoridad se extiende a todos los juzgados y tribunales del país. Éste, se elige entre los miembros de la Corte Suprema de Justicia. Para el adecuado funcionamiento de la Corte Suprema de Justicia se conforman tres cámaras, y cada una



de ellas es constitutiva de un tribunal integrado por cuatro magistrados, siendo su función la de conocer, analizar, discutir y resolver los casos en los que sean competentes de acuerdo a la ley.

- 1) **Cámara civil:** consiste en un órgano que tiene conocimiento de los asuntos que tengan relación con el derecho civil.
- 2) **Cámara penal:** es el que conoce de los asuntos relacionados con el derecho penal.
- 3) **Cámara de amparo y antejuicio:** el recurso de amparo, se tiene que presentar para el resarcimiento de un derecho violado, pudiendo el mismo ser invocado a todos los derechos constitucionales propios de la persona humana.

El antejuicio es el privilegio que la ley le concede a determinados funcionarios, para no poder ser enjuiciados criminalmente, sin que previamente la autoridad distinta al juez sea la que declare si ha lugar la formación de una causa.

- c) **Corte de Apelaciones:** también se le denomina tribunales de segunda instancia y se encuentra integrada por los tribunales colegiados en las distintas ramas pertenecientes al Organismo Judicial. Son tribunales colegiados que están integrados por magistrados, dentro de los cuales un magistrado se constituye como Presidente y el resto como vocales. La misma, está integrada por los tribunales colegiados quienes conocen en segunda instancia de los procesos



judiciales La Corte de Apelaciones, únicamente puede ser superada por la Corte Suprema de Justicia.

- d) Los juzgados de primera instancia: el Artículo 289 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica: "Los juzgados están a cargo de un juez, que debe ser abogado de los tribunales de la República, de preferencia especializado en asuntos de trabajo, nombrado y removido por la Corte Suprema de Justicia, por las mismas causas que procede la remoción de los jueces de Primera Instancia. Los jueces que procede la previsión social deben tener los requisitos que la ley exige para ser juez de primera instancia y gozan de las mismas preeminencias e inmunidades de aquellos. Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social están constituidas además, con un secretario que deber ser de preferencia, abogado de los tribunales de la República o estudiante de derecho y los notificadores y escribientes que sean necesarios".

Los jueces de trabajo y previsión social deben contar con iguales requisitos que los que la ley exige para poder ser jueces de primera instancia y gozan de las mismas preeminencias e inmunidades de aquéllos. Los juzgados de trabajo y previsión social se encuentran constituidos, además, con un secretario que tiene que ser de preferencia, abogado o estudiante de derecho y con las notificadores y escribientes que sean necesarios. El Artículo 95 de la Ley del Organismo Judicial indica que son atribuciones de los jueces de primera instancia las siguientes: "Son atribuciones de los jueces de primera instancia:

- 1) Conocer de los asuntos de su competencia, de conformidad con la ley.



- 2) Conocer en las causas de responsabilidad cuando esta atribución no corresponda a la Corte de Apelaciones.
- 3) Los que tienen competencia en materia penal están obligados a visitar, por lo menos una vez al mes los centros de detención y las cárceles de su distrito.
- 4) Visitar en inspección, cada tres meses, el Registro de la Propiedad, cuando lo hubiere en su jurisdicción. Para la ciudad capital, el Presidente del Organismo Judicial fijará a que juzgados corresponde la inspección.
- 5) Las demás que establezcan otras leyes, los reglamentos y acuerdos de la Corte Suprema de Justicia".

Por su parte, el Artículo 283 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica: "Los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado".

- e) Juzgados de paz: el juez es quien tiene la autoridad y potestad para juzgar y sentenciar. Al hacer referencia al término paz, se alude al encargado de la resolución de los asuntos de poca relevancia, o cuya cuantía no es suficiente para poder ser juzgado ante un juez de primera instancia.

3.4. Jurisprudencia laboral

"La legislación, la costumbre y los principios generales del derecho adquieren diversos contornos precisos, eficacia concreta y una consistencia real mediante la



jurisprudencia. La misma, se encuentra integrada por las decisiones de los más elevados tribunales de justicia sobre el sentido y alcances de las disposiciones legales¹⁶.

La fuerza que tiene la jurisprudencia como fuente de derecho, es innegable en el ordenamiento jurídico guatemalteco, debido a que se orienta a toda actividad interpretativa, no únicamente en el campo sustantivo sino en el terreno procedimental.

3.5. Mecanismos alternos de solución de conflictos laborales

La conciliación es constitutiva de una institución de bien elevada apreciación, siendo su finalidad evitar el largo trámite de un juicio o bien evitar consecuencias funestas entre las partes.

- a) Conciliación extrajudicial: este tipo de conciliación se encuentra fuera de la esfera jurisdiccional, siendo su finalidad la resolución de los conflictos de trabajo, con la intervención de las partes y de un tercero, evitando de esa manera llegar a la vía judicial.

Los conflictos más comunes se presentan por las siguientes causas:

- 1) El cumplimiento de la ley.

¹⁶ **ibid.** Pág. 66.



- 2) El incumplimiento del contrato.
 - 3) Despidos y riesgos profesionales.
- b) Conciliación judicial: comienza dentro de un proceso laboral jurisdiccional, como una etapa procesal más. El conciliador es un juez y es quien tiene que buscar un avenimiento de las partes, mediante una propuesta de conciliación que las partes puedan aceptar o bien rechazar.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 340: "Planteada la reconvención, el juez suspenderá la audiencia señalando una nueva para que tenga lugar la contestación, a menos que el reconvenido manifieste su deseo de contestarla en el propio acto, lo que se hará constar.

Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.

Si el demandado estuviera de acuerdo con la demanda en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así se pidiere, lo que se hará constar, sin que el juez deba dictar sentencia al respecto, y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas".

A pesar de que la ley, establece la conciliación dentro del juicio ordinario laboral, en la práctica los jueces llaman a conciliación desde el primer momento en el que exista



contacto con los sujetos procesales, dentro del desarrollo de la audiencia laboral respectiva.

- c) **Convenios laborales:** son aquellos que pueden ser suscritos en una conciliación judicial. Por ende, lo resuelto en el convenio laboral, también consiste en el contenido de una conciliación en dicho sentido.

Se encuentra ligado a la figura de la conciliación, debido a que está bajo la dependencia de los mecanismos que se emplean en la conciliación, para llegar a un convenio colectivo.

3.6. Eficacia de la Inspección General de Trabajo

"Tiene como finalidad hacer cumplir las normas jurídicas y las reglamentaciones de trabajo, con el objetivo de proteger a los empleados y de esa manera mejorar sus condiciones de trabajo. Para ello, se debe tener un sistema de inspección institucionalizada y fortalecida por parte del Estado".¹⁷

Otra de las finalidades principales consiste en velar porque los patronos, trabajadores tanto individuales como organizados, se encarguen del cumplimiento de las normas jurídicas, de los convenios colectivos y reglamentarios, que norman las condiciones de trabajo y previsión social en vigor.

¹⁷ De Ferrari, Francisco. **Derecho del trabajo**. Pág. 80.



La Inspección General de Trabajo, se encarga de desempeñar una labor preponderante, resolviendo para ello los conflictos antes de que se tornen en litigiosos. La legislación guatemalteca les permite a los inspectores la promoción y avenimiento de las partes, con fundamento en la imparcialidad en juicio y la comprensión del problema.

Los acuerdos tienen que encargarse de beneficiar a ambas partes, sin la existencia de menoscabo de alguno de los derechos y obligaciones de los trabajadores. Los acuerdos a los que llegan las partes, se consignan en un acta que es levantada por parte de un inspector.

3.7. Facultades de la Inspección General de Trabajo

Las facultades de la misma son las que a continuación se indican:

- a) **Fiscalizadora:** a la Inspección General de Trabajo se le ha asignado la labor de fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales, asunto que en la práctica se tiene que cumplir mediante la fijación de procedimientos específicos de fiscalización, pudiendo ser de oficio o a petición de parte.

De acuerdo con lo estipulado en el Artículo 61 del Código de Trabajo inciso f), los trabajadores se encuentran obligados para permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en la empresa. Cuando se presente alguna situación anormal en el trabajo, la empresa puede encargarse de intervenir en dicho asunto.



"El inspector de trabajo, tiene la facultad de visitar físicamente las instalaciones de un lugar de trabajo, haciéndose acompañar siempre de alguna persona responsable. De las actuaciones que se lleven a cabo, el inspector será el encargado de levantar un acta y si el empleador ha incumplido con determinadas normas jurídicas laborales, entonces el inspector será el encargado de la fijación de un plazo a la empresa para cumplir con los requerimientos que se le efectúen".¹⁸

- b) Conciliatoria: la función conciliatoria de la Inspección General de Trabajo es referente a llegar a un acuerdo extrajudicial, el cual busca contar con el apoyo de quienes están en oposición, con la intervención de una persona facultada legalmente para dicho efecto, siendo el mismo quien se denomina Inspector de Trabajo.

La actividad conciliatoria es la que asegura y propicia la paz laboral, debiéndose crear para el efecto o mejorar las instancias conciliadoras que sean promotoras y favorecedoras de la adopción de acuerdos.

El Artículo 278 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

¹⁸ **Ibid.** Pág. 92.



Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de trabajo o por el subinspector general de trabajo, tienen carácter de título ejecutivo.

En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, si se hicieran asesorar únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales, en cuanto a estos últimos, sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que acreditarán ante la dependencia respectiva y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de trescientos quetzales.

Las disposiciones contenidas en el Artículo 323 rigen, también, para el caso de que los interesados se hagan representar en sus gestiones ante las autoridades administrativas de trabajo, pero la circunstancia de que miembros del personal de una empresa comparezcan a gestionar por ésta, se debe considerar como gestión directa del respectivo patrono".

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 281: "Los inspectores de trabajo y trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad, son autoridades que tiene las obligaciones y facultades que se expresan a continuación:

- a) Pueden visitar los lugares de trabajo cualesquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aun de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el artículo 278;



- b) Pueden examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a realizaciones obrero-patronales. En el caso de los libros de contabilidad podrán revisarse previa autorización de tribunal competente de trabajo y previsión social;
- c) Siempre que encuentren resistencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al tribunal de trabajo y previsión social que corresponda, y en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, puede requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único fin de que no se les impida o no se les creen dificultades en el incumplimiento de sus deberes. En estos casos están obligados a levantar acta circunstanciada, que firmarán las autoridades o agentes que intervengan;
- d) Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores, y muy particularmente, deben velar por que se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a la autoridad competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones, pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata;
- e) Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado; asimismo, podrán interrogar al personal de



la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;

- f) Pueden tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante que las sustancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el presente Código, sus reglamentos o demás leyes de trabajo y previsión social;
- g) Deben exigir la colocación de los avisos que indiquen las disposiciones legales;
- h) Deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo;
- i) Gozan de franquicia telegráfica, telefónica y postal, cuando tengan que comunicarse en casos urgentes y en asuntos propios de su cargo, con sus superiores, con las autoridades de la policía o con los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;
- j) Las actas que levanten, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad;
- k) Siempre que divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas; que revelen secretos industriales o comerciales de que tengan conocimientos de razón de su cometido; que asienten hechos falsos en las actas que levantan o en los informes que rindan; que acepten dádivas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos; que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo, deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les correspondan. En lo



relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas y de los secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento, la prohibición a que de refiere el párrafo anterior subsiste aun después de haber dejado el servicio; y

- l) Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector o trabajador social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fije se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta haciendo constar que no se cumplió, procediendo a hacer la denuncia correspondiente ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente. Y en los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato”.
- c) Sancionadora: este proceso se encuentra establecido para que la Inspección General de Trabajo o cualquier persona, se encargue de la formulación de alguna queja en contra de los sujetos de la relación laboral por incumplimiento de las leyes laborales y de previsión social.

Por lo general, un inspector de trabajo, previamente tiene que encargarse del establecimiento de las presuntas violaciones a las normas jurídicas laborales. El Código de Trabajo, estipula que son faltas de trabajo y previsión social todas las infracciones y violaciones por acciones u omisiones que se cometan contra las disposiciones de ese cuerpo normativo laboral o del resto de las demás leyes de trabajo y previsión social.



El Artículo 415 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala estipula: "El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo tiene acción directa para promover y resolver acciones contra las faltas, contra las leyes de trabajo y previsión social, conforme los incisos 1) y m) del Artículo 281 de este código".

3.8. Competencia de la administración de justicia laboral

La jurisdicción y competencia consisten en funciones públicas que otorga el Estado mediante el Organismo Judicial, debido a que limita a los particulares para llevar a cabo la justicia por sus propias manos, siendo los órganos especializados aquellos que mediante la delegación soberana y de forma exclusiva, deciden lo relacionado con los conflictos de importancia jurídica, siendo la potestad manifestada mediante la sentencia que pone fin al proceso sometido a su competencia.

3.9. Problemas de la administración de justicia laboral

Existen problemas de la administración de justicia laboral, siendo los mismos los que a continuación se dan a conocer:

- a) Incumplimiento de las órdenes judiciales de reinstalación en caso de despidos ilegales de los miembros de los sindicatos.
- b) Falta de programas sistemáticos de reformas a la justicia laboral.



- c) **Insuficiencia de jueces y tribunales laborales para cubrir las demandas existentes.**

- d) **Demoras en los procedimientos de justicia laboral y dificultades de los trabajadores.**

Además, el gobierno guatemalteco tiene que comprometerse a incrementar los recursos destinados a dotar a los tribunales de justicia laboral del personal debidamente calificado, infraestructura y equipos para el cumplimiento de sus funciones.



CAPÍTULO IV

4. La negociación colectiva como medio de solución alternativa para alcanzar la justicia laboral

"Un sistema eficiente de administración de justicia laboral, consiste en uno de los instrumentos fundamentales para hacer realidad el derecho de la ciudadanía de respeto al derecho, motivo por el cual su reforzamiento y modernización se convierte en una finalidad esencial para asegurar el progreso equitativamente".¹⁹

4.1. El alcance de la justicia laboral

Por otro lado, una administración de justicia del trabajo eficiente es favorecedora de la creación de una cultura de cumplimiento, así como de un sistema de relaciones de trabajo fundamentadas en la cooperación, lo cual es esencial para el favorecimiento del crecimiento económico y para la creación de empleos.

La normativa laboral al no existir una administración de justicia que sea independiente, moderna y eficiente se constriñe a un enunciado de deberes, de buenas prácticas de conducta para sus principales destinatarios, las empresas y trabajadores, sujetos éstos de poder de dirección y de organización de sus empleadores, cuyo cumplimiento difícilmente puede vigilar y controlar administrativamente el Estado. La modernización judicial consiste en una condición previa a la consolidación de la democracia y del

¹⁹ Oman. **Ob.Cit.** Pág. 121.



desarrollo de contar con una justicia especializada laboral. El Estado es quien de manera exclusiva tiene la legitimidad y el poder para la administración de justicia.

Dicha potestad o función denominada jurisdiccional o judicial de administrar justicia la ejerce el Estado mediante un mecanismo o instrumento denominado proceso, mediante los jueces y tribunales.

"A las asociaciones profesionales de sindicatos, les es correspondiente la facultad de iniciativa negocial como parte debidamente legitimada dentro de la unidad de contratación a la cual se haga referencia pudiendo ser una empresa, negocio, establecimiento, industria o comercio".²⁰

A las asociaciones profesionales de sindicatos les es correspondiente la facultad de iniciativa negocial como parte debidamente legitimada dentro de la unidad de contratación a la cual se haga referencia pudiendo ser una empresa, negocio, establecimiento, industria o comercio.

4.2. Finalidad

Su finalidad se encuentra encaminada al encuentro de soluciones para alcanzar acuerdos provechosos entre los trabajadores y patronos. Por ello, se debe tomar en consideración que únicamente por excepción, un sindicato o un patrono se pueden negar a tener participación en una negociación colectiva, a la cual se le tiene que

²⁰ Marcos Sánchez, José David. **Manual de la defensa de la libertad sindical**. Pág. 44.



convocar debido a que su destino es limitar los cambios de la paz social dentro del centro de labores, bien sea en cuanto a un conflicto local o nacional, o de interés privado o público.

De ello, derivan dos clases de negociación colectiva en la práctica: la negociación colectiva bipartita y la negociación colectiva tripartita.

La primera, solamente puede aplicarse a las partes de la relación laboral; mientras que la segunda. Es aquella en la cual tiene intervención el Estado para la solución de la conflictividad.

Terminada una negociación, el convenio al cual se puede llegar es probable que tenga variaciones, pero ello de alguna manera se puede encontrar en desacuerdo con las disposiciones de orden público que se encuentran debidamente definidas en las normas jurídicas y en los reglamentos. Los convenios deben ser el resultado de la libre voluntad de las partes que tengan intervención en su preparación y formulación.

Pero, después de aceptada la convención, la misma debe encargarse de la producción de un doble efecto de ser de carácter obligatorio para los empleados y normativa para ambas partes, debido a que se trata de normas que han sido impuestas para los trabajadores y patronos, las cuales son destinadas a mandar en las relaciones de trabajo, así como a implantar modernos sistemas de operaciones, para la adecuada y eficiente resolución de controversias, así como también para impedir la existencia de confrontaciones ideológicas que puedan llegar a surgir.



Además, se pueden pactar normas jurídicas de actividades mínimas, a través del favorecimiento a los trabajadores de distintas categorías, para poder establecer o reducir las prestaciones o adoptarse otras medidas.

4.3. Tendencias de justicia laboral

"La tendencia laboral es referente a otorgar trato preferencial a la negociación bipartita y evitar en la medida de lo posible la intromisión del Estado de acuerdo a las diversas condiciones de trabajo".²¹

Por ende, se debe tomar en consideración que la intervención del Estado en el arreglo de las condiciones laborales, debe señalar imposiciones relativas a los acuerdos a los cuales lleguen los trabajadores y empleadores, los cuales tienen que surgir de los mismos sectores con interés y tienen que gozar de libertad en la búsqueda de soluciones ajustadas a derecho, sin perjuicio alguno de los intereses particulares.

De ser justificada la representación gubernamental, la misma sería constitutiva de la presencia de un tercero ajeno a la discusión o de la confrontación de valores sociales que buscan la imposición de su criterio.

En ningún momento se discute la presencia del Estado en problemas o en conflictos de interés público, debido a que en éstos aquél no únicamente se encuentra facultado, sino también bajo la obligación de intervenir, para con ello evitar perjuicios a la

²¹ **ibid.** Pág. 99.



comunidad. Cuando se lleva a cabo un examen relacionado con las convenciones, es aconsejable la delimitación de las funciones del gobierno, con la finalidad de que se tenga conocimiento de aquellos conflictos en los cuales resulte necesaria su intervención.

4.4. Estudio de la negociación colectiva como medio de solución alternativa para alcanzar la justicia en Guatemala

Si la justicia se administra, el derecho actúa y se plasma en la denominada garantía jurisdiccional, ello es la tutela jurídica de los derechos y de las libertades de la ciudadanía y de forma bien particular de los trabajadores.

La tutela jurisdiccional abarca no únicamente la actividad de juzgar, ello es, la aplicación de la norma general y abstracta ya existente para el caso concreto, para así poner en claro el mandato individualizado que de ella surge y la certeza del derecho que asiste a quien lo reclama, así como en cuanto a la actividad ulterior que tiene que llevarse a cabo para que dicho mandato concreto sea tomado en consideración.

El proceso consiste en un mecanismo puramente instrumental y aunque el mismo es actuado y gestionado a través de la comunidad jurídica, por los jueces y abogados, es perteneciente a sus usuarios como lo son los trabajadores, empleadores, sindicatos y organizaciones empresariales. Su regulación tiene que ser lo suficientemente técnica y garantista, pero no puede olvidarse que ellos son sus mismos protagonistas, ya que su finalidad consiste en la resolución pacífica de la conflictividad social y laboral de una



manera ajustada a la realidad y a la complejidad de las relaciones laborales y sociales de cada país.

Partiendo de ello y del fundamento de que la litigiosidad laboral y social es referente al reflejo de la desigualdad e injusticia que existe en la sociedad guatemalteca y de que el proceso no elimina al litigio, aunque consiste en uno de los principales instrumentos de utilidad para su composición por el camino de la justicia, el asunto que es de interés es relativo a señalar la importancia de que los demandantes cuenten con justicia social dentro de un proceso laboral lo mayormente posible y ágil.

Tomando en consideración el principio general en todos los sistemas, de que las partes tienen que soportar la carga y tienen el derecho de aportar cualquier medio de prueba relevante y admisible, de conformidad se conciba el menor o mayor grado de facultades atribuidas al juez, se acostumbra hacer la distinción de ello, entre los procesos centrados en las partes, cuando la presentación de los medios probatorios dependen fundamentalmente de la actividad de los procesos y de los centrados en el tribunal de justicia, cuando el mismo desempeña un papel activo en la presentación y búsqueda de las pruebas, pudiendo de oficio acordar una práctica de otras pruebas que difieran de las tomadas en cuenta por las partes con el objetivo de poder tomar decisiones que sean justas.

De lo que se hace referencia es de un servicio público de justicia y no se puede sostener en términos de pura lógica que el juez no tenga participación activa en la búsqueda de medios probatorios, con la finalidad del establecimiento de la realidad, de



la verdad de los hechos que se encuentren en disputa. Dicho papel participativo del juez en el proceso, se conecta claramente con la necesidad de control razonable y de una gestión por motivos de utilidad pública y supone a su vez la superación de la concepción individualista o liberal, que imagina a los sujetos como iguales, enfrentados en la demanda de justicia.

Ello, es de esa manera debido a la existencia de una unión estrecha, de una interacción entre los aspectos sustantivos del derecho del trabajo y de los adjetivos o procesales, debido a que tanto el ordenamiento procesal como el sustantivo cumplen verazmente con una función compensadora e igualitaria de las posiciones desde la que se accede y en la que se encuentran las partes en el proceso.

"La superación de la división entre lo procesal y lo sustantivo parte de la concepción del proceso laboral como un instrumento que es de utilidad para el ejercicio de un derecho material que norma las relaciones jurídicas por desiguales".²²

Existe una carencia completa de modalidades especiales para la tutela de los derechos esenciales en el trabajo y para la regulación de conflictos colectivos de trabajo, cuya implementación es de importancia para asegurar de manera adecuada los derechos de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

No siempre se ha podido asegurar un ágil respeto a los derechos fundamentales de la ciudadanía como el derecho a la libertad sindical y de negociación colectiva, a la no

²² De Ferrari. **Ob.Cit.** Pág. 87.



discriminación sindical y por género, que consisten en otra forma de discriminación. El mejoramiento de los sistemas de inspección del trabajo es constitutivo de un valioso instrumento, para la aplicación de las normas internacionales de trabajo.

El efectivo acceso a la justicia es representativo del derecho humano de mayor importancia en un sistema igualitario moderno que busca asegurar y no únicamente proclamar los derechos.

Para la obtención de eficiencia en el proceso judicial laboral, es necesario contar con voluntad política de los organismos judiciales, de los gobiernos, de las asambleas legislativas y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Debido a la subyacencia del conflicto, se necesita contar con medios para que sus empleadores y trabajadores puedan resolver sus diferendos, pero la negociación colectiva es la que cumple con una función más amplia, la cual consiste en ser el medio de resolución de conflictos.

La inequívoca voluntad política, ha quedado manifestada en la necesidad de proteger y garantizar los derechos fundamentales en el trabajo y en la forma de promover e implementar las reformas necesarias, para alcanzar el cumplimiento efectivo de los derechos laborales a través de la aplicación de mecanismos alternativos de solución de conflictos y del desarrollo de sistemas de gestión de calidad judicial en las jurisdicciones laborales. De conformidad con la moderna noción de Estado de derecho, la cual se erige en relación a la base de un gobierno de normas jurídicas, que promulga leyes precisas y que establece el poder judicial para la protección de la ciudadanía y para la



aplicación de esas leyes a los casos concretos, es correspondiente que los juzgados y tribunales presten la debida atención para una correcta aplicación de la administración de justicia mediante jueces y magistrados integrantes del poder judicial, independientes y sometidos solamente al imperio de la ley.

"El poder judicial es el órgano referente y encargado de la administración de justicia en todos los países. Es quien ejerce la función jurisdiccional del Estado, en los casos que se encuentren sometidos a su resolución".²³

La potestad jurisdiccional se define como aquella atribución del poder estatal que permite la válida resolución y la forma definitiva de resolución de los conflictos que se presentan en la sociedad.

El hecho relativo a que el poder judicial tenga la potestad jurisdiccional no quiere decir que sea el único órgano del Estado que pueda encargarse de la resolución de conflictos. De hecho, otros órganos también cuentan con esa atribución resolutoria, en especial en relación al poder ejecutivo, de manera que ello es la última resolución de conflictos, la cual es perteneciente al poder judicial.

Ello, quiere decir que las resoluciones que emite el poder judicial no pueden ser revisadas por ningún otro organismo, a excepción de que sea a nivel supra y en casos bien excepcionales. Efectivamente, uno de los aspectos esenciales de un Estado de derecho consiste en la garantía de la legalidad, por el cual las actuaciones de las

²³ **Ibid.** Pág. 92.



autoridades tienen que encontrarse fundamentadas en los dictados de las normas jurídicas, motivo por el cual se tiene que instituir el control judicial de los actos de la administración pública, tomando en consideración el punto de vista legal, para de esa manera garantizar que los actos sean conforme al derecho.

La evolución histórica de la negociación colectiva tiene relación directa con el pacto o convenio colectivo y sus distintas fases van desde la prohibición de la negociación colectiva, al igual como sucede con la libertad sindical y con la huelga.

En un sistema de autonomía colectiva completa se tiene que argumentar que el Estado tiene que intervenir en la fijación de las condiciones que tienen que regir en cuanto a las relaciones entre los empresarios y los trabajadores, debido a que son los mismos actores quienes tienen que establecer los procedimientos para continuar con los contenidos negociales.

La tesis constituye un aporte significativo y de útil consulta para estudiantes, profesionales y ciudadanía en general, al dar a conocer la importancia de la negociación colectiva, como medio de solución alternativa de alcanzar la justicia en Guatemala.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La negociación colectiva es en la actualidad el fundamento de las más importantes relaciones laborales, debido a que tiene como finalidades esenciales ser de utilidad para la productividad y mejoría de las condiciones de trabajo. Consiste en la buena fe negocial que tiene que ser impuesta en toda empresa o centro laboral, debido a que cualquier acuerdo entre los empleados y patronos necesita encontrarse libre de intimidaciones, errores o de aprovechamientos de cualquiera de las partes, con la finalidad de evitar peticiones o imposiciones, adoptando para el efecto diversas actitudes de colaboración y de apoyo a las distintas necesidades reales, con amplias afirmaciones de auténticas necesidades.

En la actualidad, es ampliamente admitida la existencia de pluralidad de centros de protección jurídica, reconociéndose a las representaciones de los trabajadores y empleadores la potestad normativa para la regulación de condiciones de trabajo, mediante la concertación de sus intereses.

Por lo general, se admite la intervención legislativa con fines protectores en las relaciones de trabajo individual, en relación a la posición de las relaciones colectivas que apuntan a asegurar una mayor libertad a los actores sociales para la autorregulación de sus intereses recíprocos y de justicia laboral.





BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1976.
- CAMPS RUIZ, Luis. **Fundamentos de derecho colectivo**. Madrid, España: Ed. Nacimiento, 1988.
- CLIMENT BELTRÁN, Juan Antonio. **Organización y negociación colectiva**. México, D.F.: Ed. Naciones, S.A., 1989.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Temis, 1984.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. México, D.F.: Ed. Jurídicas, S.A., 1986.
- DÍAZ AROCO, María Teofila. **Derecho colectivo de trabajo**. México, D.F.: Ed. Porrúa, 2006.
- ELÍAS MONTERO, Luis Fernando. **Derecho colectivo laboral**. Madrid, España: Ed. Tecnos, 1982.
- GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Raymundo. **Negociación colectiva**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Salvat, 1990.
- LEE MURRAY, Eddy Jill. **Mundialización y normas de trabajo**. Lima, Perú: Ed. Sociales, 1989.
- MARCOS SÁNCHEZ, José David. **Manual de la defensa de la libertad sindical**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Temis, 1991.
- OMAN PALOMEQUE, Manuel Carlos. **Los derechos laborales en la dimensión de los derechos humanos**. México, D.F.: Ed. Ebert, 1990.



RUBIO CORREA, José Marcial. **Negociaciones colectivas de trabajo.** Guatemala: Ed. Panchoy S.A., 2003.

RODRÍGUEZ BRIGNARDELLO, Hugo Haroldo. **Los derechos laborales y su fundamento.** Lima, Perú: Ed. Herrera, 1989.

SEPULVEDA MALBRÁN, Juan Manuel. **Derecho del trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Temis, 1984.

VALDÉZ RÍOS, Luis Fernando. **Derecho colectivo del trabajo.** Madrid, España: Ed. Uriel, 1990.

Legislación:

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

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

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