

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

FALTA DE CRITERIOS QUE ORIENTEN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL
SECTOR PÚBLICO GUATEMALTECO

HANS ESCOBAR ARIAS

GUATEMALA, MARZO DE 2017

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

**FALTA DE CRITERIOS QUE ORIENTEN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL
SECTOR PÚBLICO GUATEMALTECO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

HANS ESCOBAR ARIAS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, marzo de 2017

**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: Licda. Vilma Karina Rodas Recinos
Vocal: Licda. Ileana Noemí Villatoro Fernández
Secretario: Licda. Ana Reyna Martínez Antón

Segunda Fase:

Presidente: Licda. Karen Virginia Romero Figueroa
Vocal: Lic. Juan Ramiro Toledo Álvarez
Secretario: Lic. René Siboney Polillo Cornejo

RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en La tesis". (Artículo 43 de 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,
 07 de junio de 2016.

Atentamente pase al (a) Profesional, GABRIEL ALEJANDRO SIERRA ESCALANTE
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
HANS ESCOBAR ARIAS, con carné 200912117,
 intitulado FALTA DE CRITERIOS QUE ORIENTEN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO
GUATEMALTECO.

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.

M.A. WILLIAM ENRIQUE LÓPEZ MORATAYA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Lic. Gabriel Alejandro Sierra Escalante
ABOGADO Y NOTARIO

Fecha de recepción 11 / 08 / 2016 f) _____

Asesor(a)
 (Firma y Sello)





Lic. Alejandro Sierra Escalante

Abogado y Notario

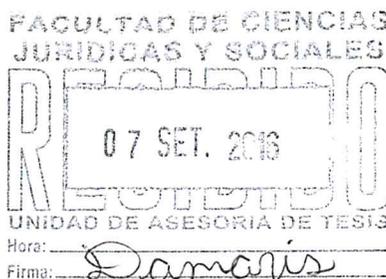
3^a. Avenida 4-10 Zona 4, Guatemala.

Tel. 79511807 Cel. 53132933

E-mail: lic.alexandrosierra@gmail.com

Guatemala, 1 de septiembre de 2016

Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Licenciado. Orellana Martínez:

De acuerdo al nombramiento de fecha 7 de Junio del presente año, he procedido a asesorar la tesis intitulada: **FALTA DE CRITERIOS QUE ORIENTEN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO GUATEMALTECO**, del bachiller **HANS ESCOBAR ARIAS**, motivo por el cual emito el siguiente dictamen:

- a. El estudiante Hans Escobar Arias, desarrolló un trabajo sumamente interesante, importante y actual, enfocado a resolver una problemática real que se está suscitando en la práctica guatemalteca, respecto a la negociación colectiva, específicamente la de los pactos colectivos de condiciones de trabajo en el ámbito público. La cientificidad del trabajo, queda reflejada implícitamente en la investigación realizada, ya que, el bachiller referido, lo dejó en evidencia por los métodos, técnicas y herramientas metodológicas de investigación de las cuales se auxilió. Asimismo, la conclusión discursiva, está fundamentada en el resultado de la investigación y debidamente orientada a la consecución de la urgente solución del problema planteado.



- b. El bachiller en su redacción utilizó un lenguaje técnico e idóneo, aplicable a la rama del derecho laboral, con lo cual el contenido de la investigación es de fácil comprensión para quien la consulte.
- c. Es importante mencionar, que se verificaron las referencias bibliográficas utilizadas, las cuales fueron idóneas y consecuentes con el tema tratado. Asimismo, también fueron las necesarias, ya que, permitieron brindar a la investigación, el fundamento doctrinario correspondiente.
- d. En cuanto a los métodos utilizados por el bachiller están: el método analítico, sintético, inductivo y deductivo. Las técnicas utilizadas son totalmente congruentes con la metodología y aplicables al problema objeto de la investigación, siendo las siguientes: técnica de investigación bibliográfica, misma que queda reflejada dentro del contenido del trabajo, ya que, se realizaron las citas correspondientes con el objetivo de resguardar los derechos de autor. Asimismo, se utilizó la técnica de investigación documental, la cual fue de suma importancia por el tipo de problema investigado.
- e. La comprobación de la hipótesis quedó totalmente fundamentada dentro del contenido capitular.
- f. Por último, declaro que no soy pariente del bachiller dentro de los grados de ley.

Por lo anterior, y habiendo cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público procedo a emitir **DICTAMEN FAVORABLE** al bachiller HANS ESCOBAR ARIAS, para que prosiga con los trámites necesarios para su graduación.

GABRIEL ALEJANDRO SIERRA ESCALANTE

Lic. Gabriel Alejandro Sierra Escalante
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 10 de febrero de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante HANS ESCOBAR ARIAS, titulado FALTA DE CRITERIOS QUE ORIENTEN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO GUATEMALTECO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.





DEDICATORIA

A MI MADRE:

Antonia Arias García, por haberme enseñado a luchar por mis metas. Por su incondicional apoyo y por ser mi mayor ejemplo de vida.

A MI PADRE:

Juan Adalberto Escobar, por su apoyo incondicional.

A MIS HERMANOS:

Juan Carlos, Edilsa, Yara y Marda, por su amor y cariño, y por estar a mi lado en todo momento.

A MIS AMIGOS:

Jorge Carlos, Sergio, Ivonne, Gretel y Silvia, por compartir conmigo este camino, por su paciencia y por sus consejos y por ser parte de mi vida.

A:

La Tricentenaria Universidad de San Carlos.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales gracias.



PRESENTACIÓN

El presente trabajo, consiste en una investigación de carácter doctrinario y documental, la cual se circunscribe a la rama del derecho de trabajo, tomando como objeto de estudio, la negociación colectiva en el ámbito público guatemalteco. Se hizo especial énfasis, en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo celebrado en el año 2005 entre el Organismo Legislativo guatemalteco y el Sindicato de Trabajadores del Congreso de la República de Guatemala (Sintracor).

Por tratarse de un fenómeno relativamente joven, se realizó la investigación medular, tomando en cuenta las consecuencias jurídicas, económicas y sociales que recientemente ha causado al Estado de Guatemala, la suscripción de pactos colectivos lesivos a sus intereses, es decir, la investigación se realizó tomando en cuenta los acontecimientos suscitados específicamente en el año 2015 para la fecha.

Como resultado de la investigación, se pudo verificar que, efectivamente, existe la necesidad urgente de establecer criterios que orienten la negociación colectiva en el ámbito público guatemalteco, la razón principal de ello, se explica dentro del contenido capitular de la investigación.



HIPÓTESIS

La falta de criterios que orienten la negociación colectiva en el sector público guatemalteco ha originado que los pactos que han sido negociados en los últimos años; especialmente el suscrito durante el año 2005 entre el Organismo Legislativo guatemalteco y el Sindicato de Trabajadores del Congreso de la República de Guatemala (Sintracor), representen una grave lesividad al interés financiero del Estado.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Durante la presente investigación, se determinó que, efectivamente, es de vital importancia definir criterios específicos que fijen lineamientos que guíen la negociación colectiva en el ámbito público guatemalteco.

A través del método comparativo, se estableció cuáles son las diferencias que existen entre un trabajador de la administración pública y un trabajador de la iniciativa privada. Asimismo, se estableció la diferencia que existe entre los patronos del ámbito privado y la administración pública. De lo anterior se concluyó que, si bien, estas diferencias son indiscutibles; dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco no se hace ninguna diferenciación entre los criterios y procedimientos que se tienen que tomar en cuenta, cuando se esté llevando a cabo un proceso de negociación colectiva.

Los métodos inductivo y analítico, fueron los idóneos para que, después de haber analizado el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo celebrado en el año 2005 entre el Organismo Legislativo guatemalteco y el Sindicato de Trabajadores del Congreso de la República de Guatemala (Sintracor), se determinara que efectivamente, existe lesividad para los intereses financieros del Estado. El aludido pacto, concede prerrogativas que sobrepasan los límites de lo que se puede considerar una mejora razonable para los intereses de los trabajadores del Congreso, al contrario, representan abusos hacia la administración pública. Aunque el Pacto analizado representa un solo caso dentro de la administración pública, el hecho de que exista, es razón suficiente para considerar de urgencia, establecer estos criterios, debido a que se encuentra en grave riesgo los intereses del Estado, es decir, de todos los guatemaltecos.



ÍNDICE

Pág.

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. Conceptos generales de derecho de trabajo	1
1.1. Nacimiento	1
1.2. Contenido	3
1.3. Definición	5
1.4. Importancia de su estudio	7
1.5. Principios que inspiran la legislación guatemalteca en materia de trabajo	8
1.5.1. Principio tutelar de los trabajadores	9
1.5.2. Principio de garantías mínimas	10
1.5.3. El derecho de trabajo es imperativo	11
1.5.4. El derecho de trabajo es realista y objetivo	12
1.5.5. El derecho de trabajo es una rama del derecho público	12
1.5.6. El derecho de trabajo es hondamente democrático	13
1.5.7. El derecho de trabajo es esencialmente conciliador	13
1.6. Constitucionalización y universalización del derecho de trabajo	14

CAPÍTULO II

2. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo	17
2.1. Derecho público	19
2.2. Derecho Privado	20
2.3. Carácter público	22
2.4. Carácter privado	23

2.5.	Dicotomía del derecho.....	24
2.6.	Naturaleza unitaria del derecho del trabajo.....	25
2.7.	Naturaleza social del derecho del trabajo.....	26
2.8.	Naturaleza sui géneris del derecho del trabajo	28

CAPÍTULO III

3.	Derecho colectivo del trabajo.....	31
3.1.	Definición.....	31
3.2.	Nacimiento del derecho colectivo del trabajo	32
3.3.	Clasificación	37
3.4.	Instituciones del derecho de trabajo.....	38

CAPÍTULO IV

4.	Asociación profesional de trabajadores	45
4.1.	Antecedentes históricos	45
4.1.1.	Ludismo.....	46
4.1.2.	Cartismo.....	46
4.1.3.	Socialismo inglés	47
4.1.4.	El renacimiento del sindicalismo	48
4.2.	Denominación	49
4.3.	Sindicalismo	49
4.4.	Formas de regir el sindicalismo.....	51
4.5.	Clasificación de los sindicatos.....	53
4.6.	Libertad sindical	54
4.7.	Proceso de constitución de sindicatos en Guatemala	58
4.8.	Órganos del sindicato.....	67
4.9.	Fines del sindicato.....	69



Pág.

4.10. Principios del sindicato	70
4.11. Actividades del sindicato	73
4.12. Obligaciones del sindicato.....	75

CAPÍTULO IV

5. La negociación colectiva en el sector público guatemalteco	79
5.1. Contrato colectivo de trabajo.....	83
5.2. El pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	85
5.3. Convenios colectivos de trabajo.....	90
5.4. Sentencias colectivas de trabajo	92
5.5. Reglamento interior de trabajo	93
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	95
BIBLIOGRAFÍA.....	97



INTRODUCCIÓN

Las negociaciones colectivas que se han llevado a cabo en las entidades estatales durante los últimos años, han representado para los servidores públicos una carrera ascendente y, aparentemente interminable, de beneficios que se convierten en costos salariales y financieros cada vez más elevados para las finanzas del Estado de Guatemala. La importancia del presente trabajo de investigación se ve reflejada en la urgente necesidad de determinar el impacto que genera para las arcas estatales este tipo de negociaciones.

En virtud de lo anterior, se tomó como punto de partida, la siguiente hipótesis: La falta de criterios que orienten la negociación colectiva en el sector público guatemalteco ha originado que los pactos que han sido negociados en los últimos años, representen una grave lesividad al interés financiero del Estado. La hipótesis fue comprobada al concluir la investigación en virtud que, se determinó que es de urgencia para los intereses del Estado de Guatemala que, a través de una ley específica se definan los criterios que orienten la negociación colectiva en el ámbito público, ya que, a pesar de las diferencias que existen entre las relaciones laborales que se llevan a cabo en la administración pública y la iniciativa privada, dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco no se hace ninguna diferenciación entre los criterios y procedimientos que se tienen que tomar en cuenta al momento de llevarse a cabo una negociación colectiva en el ámbito público.

Los objetivos fueron, establecer las causas de carácter económico, social, político y jurídico que originan esta la falta de criterios; asimismo, analizar cuáles son los principales problemas que provoca la proliferación de este tipo de negociaciones. Lo anterior se logró alcanzar al finalizar la investigación, ya que se determinó las principales causas que le dan origen al problema investigado, así como la lesividad que representa para el Estado.

El presente trabajo de investigación está contenido en cinco capítulos; en el primero se aborda de manera somera, los conceptos fundamentales del derecho de trabajo; en el



segundo capítulo se desarrollaron las diferentes propuestas teóricas que tratan de explicar la naturaleza jurídica del derecho de trabajo; el tercer capítulo, lo he destinado al análisis del derecho colectivo de trabajo, así como el contenido y materias relacionadas con el mismo; en el capítulo cuarto, se abordó detalladamente el tema de las asociaciones profesionales, desde sus antecedentes históricos y las principales instituciones jurídicas y sociales relacionadas con las mismas; por último, en el quinto capítulo, se realizó un análisis de los instrumentos de normación colectiva regulados dentro del ordenamiento jurídico de Guatemala, haciendo especial énfasis en los pactos colectivos, principalmente el último pacto vigente celebrado entre el Organismo Legislativo y el Sindicato de Trabajadores del Congreso de la República (Sintracor), el cual se citó para ejemplificar las consecuencias lesivas que se han experimentado como resultado de no contar con criterios que orienten la negociación colectiva en el ámbito público.

Durante la presente investigación se emplearon diversos métodos con el objetivo de lograr el cometido de la misma, siendo estos: el método analítico, sintético, inductivo y deductivo. Asimismo, se utilizaron las técnicas bibliográficas, documentales y de parafraseo, las cuales, constituyen los fundamentos teóricos sobre los cuales se cimentó el presente trabajo.

Por último, para la mejor comprensión de esta investigación, es importante tener claro que, los derechos laborales corresponden a todas las personas por igual, por lo que, el objetivo principal del presente trabajo, es establecer la necesidad de regular de manera diferente estos derechos, no se pretende en ningún momento, despojar a los trabajadores del Estado del ejercicio de los mismos.



CAPÍTULO I

1. Conceptos generales de derecho de trabajo

En este capítulo se desarrollarán de manera sucinta, algunos conceptos fundamentales que pertenecen al dominio del derecho de trabajo. Es importante que, para la comprensión del presente trabajo, se domine de manera razonable estos conceptos, ya que permitirá comprender fácilmente el contenido del mismo. Se iniciará con los antecedentes que le dieron origen, su división o contenido, es decir; los subcampos en los cuales se divide el derecho de trabajo para su estudio y regulación normativa, su definición y elementos de la misma, la importancia del estudio de esta rama del derecho, los principios que inspiran a la legislación guatemalteca en materia laboral, así como los principales antecedentes de su constitucionalización y universalización.

1.1. Nacimiento del derecho de trabajo

El ser humano desde épocas primitivas, ha tenido la necesidad de ocupar su tiempo en la consecución de insumos que le permitan sobrevivir. A todas estas actividades que el ser humano realizaba en sus estadios primitivos para la consecución de estos insumos, se le puede considerar como el origen de lo que ahora se conoce como trabajo. “El trabajo se constituye, además de ser una actividad que solo puede desarrollar el hombre, en el esfuerzo humano físico o intelectual aplicado a la producción de riqueza pero tendiente a dignificar la posición del hombre ante la sociedad y a permitirle por



consiguiente una existencia decorosa”.¹ Entonces, se puede definir el trabajo como aquella actividad lícita que realiza una persona dentro del proceso de producción, a cambio de una retribución representativa de valor, que le servirá para obtener todos aquellos bienes que le permitan satisfacer sus necesidades.

A medida que el ser humano va evolucionando y con él la sociedad; como consecuencia de la división del trabajo, la escisión de la sociedad en clases antagónicas y el surgimiento de la propiedad privada; van emergiendo relaciones de clase, relaciones de diversa índole, siendo una de ellas, las relaciones de producción; en estas relaciones, una de las partes que la componen, es propietaria de los medios de producción y la otra queda subordinada a la primera. La importancia de la acotación anterior, radica en que el derecho de trabajo, nace como consecuencia del trabajo mismo y de estas complejas relaciones de clase.

Es oportuno aclarar que, este proceso de surgimiento del derecho de trabajo no se dio de una manera rápida, fue resultado de muchas luchas previas, impulsadas por la clase trabajadora motivada por las desigualdades sociales. “El derecho del trabajo fue el producto de ideas políticas igualitarias, sustentado en el muy humano rechazo a los abusos, la explotación y el enriquecimiento de unos en detrimento de otros, particularmente por la visión marxista de la revolución industrial (atacada por la hasta entonces desconocida producción masiva, que requirió de enormes contingentes de trabajadores). Se quiso, por medio de esta rama jurídica, promover el cambio social, convirtiéndola en un instrumento de la lucha de clases, una herramienta valiosa para la

¹Franco López. César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 1.



destrucción del capitalismo, o en el más blando de los casos, en expresión del llamado Estado de Bienestar.”²

En conclusión, el derecho surge tras un largo proceso histórico, el cual tiene su origen más remoto en las actividades que realizaba el hombre primitivo para recolectar los insumos que le permitirían sobrevivir. Conforme el hombre primitivo y la sociedad va evolucionando, surge la división del trabajo y con ella, la acumulación de riqueza que trae como consecuencia inmediata, la división de la sociedad en clases sociales antagónicas, estando representadas dichas clases, por un lado, por las personas que en cuanto a riqueza lograron acumular poco o nada; por el otro, por aquellas personas que lograron acumular una cantidad considerable de riqueza. Lo anterior, generó la lucha entre una y otra clase; la clase desposeída luchando por mejorar sus condiciones y la clase acaudalada, luchando por mantener su estatus. El derecho del trabajo, surge entonces como consecuencia de esta lucha de clases, siendo uno de sus principales motores, la disminución de las desigualdades sociales. No obstante, existen antecedentes de legislación laboral desde las grandes civilizaciones antiguas de Egipto y Roma, es hasta la revolución industrial que se logra obtener protección legal a través de la creación sistemática de legislación laboral.

1.2. Contenido

El campo del saber es inmenso, es inconcebible pensar que exista alguna persona capaz de abarcar el saber en su totalidad. Por esta razón, el campo del conocimiento,

² García, Mario David. **La muerte del derecho de trabajo**. Pág. 23.



en otras palabras, la ciencia, se ha dividido en diversas ramas; permitiéndole al ser humano, especializarse en cada una de las mismas.

Cuando se habla de contenido del derecho laboral, se hace referencia a las categorías del conocimiento que le son propias a esta rama del derecho, estas categorías forman parte del derecho laboral, pero para una mejor comprensión, los estudiosos del derecho han realizado diversas subdivisiones. De acuerdo con Landelino Franco, forman parte del contenido del derecho de trabajo las siguientes disciplinas:

- "El Derecho Individual de Trabajo: Que se Ocupa de las relaciones que surgen entre el empleador y trabajador, en tanto sujetos individualmente considerados, con motivo del trabajo subordinado.

- El Derecho Colectivo de Trabajo: Se ocupa de las relaciones que se entablan entre las formas de organización colectiva de trabajadores (sindicatos y coaliciones) y la representación de los empleadores (un empleador, grupo de empleadores o cámaras empresariales), y de éstos con el Estado quien participa como órgano de control, prestando o no su conformidad a lo actuado por las partes, por medio de la homologación de la negociación colectiva, que cumple los deberes de legalidad y de oportunidad.

- Derecho Internacional del Trabajo: Es el que surge de los convenios internacionales de trabajo, creados por la Organización Internacional del Trabajo.

- Derecho Procesal del Trabajo: Cuyo objeto es constituir el instrumental mediante el cual se dirimirán los conflictos individuales o colectivos con motivo de las relaciones de trabajo.
- Derecho de Integración: Cuyo propósito es diseñar los instrumentos que permitan integrar económica y políticamente a las naciones con el influjo de la transnacionalización del capital. El Derecho de Integración, alcanzará una gran connotación dentro del derecho de trabajo, pues se vinculará con este por medio de los acuerdos de libre comercio”³.

1.3. Definición

Definir en sentido jurídico es, “Establecer con exactitud, claridad y concisión el significado de alguna materia jurídica o de cualquier otra cosa en las diversas disciplinas”⁴. En ese sentido, previo a definir el significado de derecho de trabajo, es necesario conocer cuáles son los elementos que le son propios a esta materia, para el efecto, se enumeran los siguientes:

- En cuanto a su naturaleza jurídica, de acuerdo a lo que se especificará en el capítulo correspondiente, el derecho de trabajo es una rama del derecho público.

³Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 21.

⁴Ossorio. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 269.



- En cuanto a su contenido, al igual que las otras ramas del derecho, en este caso, el derecho de trabajo, está compuesto por normas e instituciones jurídicas, principios que lo inspiran e instituciones jurídicas creadas dentro de la propia normativa jurídica.
- En cuanto a su alcance o lo que pretende regular, el derecho de trabajo es aplicable a todas aquellas relaciones que se suscitan en el seno de una relación laboral, la cual se establece entre patronos y trabajadores. El Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, en su Artículo 1 estatuye: “El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos”.

Tomando en cuenta los elementos anteriores, el derecho de trabajo se puede definir como; aquella rama del derecho público, compuesta por normas jurídicas, principios e instituciones, que tienen como principal objetivo, regular las relaciones jurídicas que se dan entre patronos y trabajadores en virtud del trabajo, así como también las instituciones jurídicas que coadyuvan a la resolución de sus conflictos.

Doctrinariamente puede definirse el derecho del trabajo como: “el conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre



sí y las relaciones de éstas con el Estado”⁵. De acuerdo con Cabanellas, el derecho de trabajo, “es aquel que tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y unos y otros con el Estado, en lo referente a trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”⁶. Es decir, es un conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo.

1.4. Importancia de estudio

El derecho de trabajo representa la base sobre la cual se desarrolla la actividad productiva de los estados; siendo la producción uno de los motores que impulsan el alto o bajo grado de desarrollo del Estado, es importante estudiar esta disciplina jurídica, no solo para conocer el contenido de la misma, sino que también para contribuir a la transformación de las estructuras desiguales sobre las cuales se cimienta la sociedad, propiciando con ello, la convivencia armónica y pacífica entre las personas que participan en las relaciones de producción.

El derecho de trabajo tiene como finalidad, proteger a la clase trabajadora; población que representa la mayoría de habitantes de un Estado. Es resultado de las luchas de esta clase social por disminuir las desigualdades que a lo largo de la historia se han

⁵Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 20.

⁶Cabanellas, Guillermo. **Tratado de política laboral y social.** Tomo II. Pág. 576.



suscitado durante el proceso de producción, lo anterior provoca que, su conocimiento constituya un deber para los trabajadores e incluso en menor medida, también lo es para la clase empresarial.

Por otro lado, el conocimiento del derecho de trabajo, dota de una herramienta a los trabajadores, la cual, tiene como finalidad, evitar que se cometan violaciones a sus derechos. Todo esto tomando como base legal, el principio de que, **no puede alegarse ignorancia ante la ley**, el cual se encuentra contenido en el Artículo 3 de la Ley del Organismo Judicial de Guatemala mismo que estatuye: “Contra la observancia de la ley no puede alegarse ignorancia, desuso, costumbre o práctica en contrario (...)”; Por lo que, además de una responsabilidad social, el estudio y conocimiento del derecho de trabajo también representa un deber jurídico.

1.5. Principios que inspiran la legislación guatemalteca en materia de trabajo

Principio es, un precepto filosófico que tiene como principal razón de ser, servir de lineamiento para la creación, interpretación y aplicación de una norma jurídica. Los principios representan en gran medida la esencia del derecho; su fin supremo. La importancia de los mismos se debe a que de no existir, se crearían normas jurídicas desprovistas de un fin determinado.

“El Derecho Laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es, en última instancia, mantener la armonía en las relaciones



entre trabajadores y empleadores, entre quienes se benefician del vínculo laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio. Para el logro de ese fin, este medio o instrumento que es el Derecho Laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca, congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones”⁷. En síntesis, los principios representan el fin que se persigue alcanzar con la creación, interpretación y aplicación de determinada norma. En el caso de la legislación laboral guatemalteca, el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, establece dentro de su cuarto considerando, las características ideológicas o principios que deben inspirar al derecho de trabajo, siendo los que se analizarán a continuación.

1.5.1. Principio tutelar de los trabajadores

Como ya se mencionó, uno de los principales motivos que dio origen al derecho de trabajo, fue la constante lucha entre trabajadores por disminuir las desigualdades sociales en tanto a sus patronos. “Como se sabe, el trabajador está en una situación de desventaja en relación al patrono, esta desventaja se puede percibir en la mayoría de los casos, en el plano cultural, pero fundamentalmente en el plano económico, de tal manera que el Derecho del Trabajo consiente de esta situación trata a través de la ley, disminuir estas desigualdades y la forma de lograrlo es precisamente protegiendo de manera preferente al trabajador que es la parte más débil de la relación laboral (sic)”⁸. Lo anterior no implica que, por ser el derecho de trabajo tutelar a los trabajadores frente

⁷Fernández Molina. Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 3.

⁸Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 48.



a los patronos, las resoluciones judiciales que diriman conflictos entre los unos y los otros, siempre vayan a favorecer a los primeros, ya que, para esto, el derecho de trabajo se inspira en otros principios que tienen como principal objetivo, evitar que las resoluciones judiciales perjudiquen de manera injusta a la contra parte, el principio al cual se hace referencia, se abordará posteriormente.

1.5.2. Principio de garantías mínimas

“El derecho de trabajo constituye un conjunto de garantías mínimas, para los trabajadores, es decir, estas son susceptibles de ser superadas mas no pueden ser disminuidas, lo cual implica que “las condiciones de trabajo nunca podrán ser inferiores a las estipuladas en ley”⁹.

“Esto significa que por medio de los contratos individuales y colectivos de trabajo, y por acuerdo entre patronos y trabajadores se pueden superar las garantías mínimas”.¹⁰ Por ejemplo dentro de un contrato colectivo de trabajo, patronos y trabajadores acordaron que a partir de la vigencia del mismo, los trabajadores tienen derecho a gozar de un periodo anual de vacaciones remuneradas de treinta días hábiles después de cada año de servicios continuos, en este caso, se está respetando que el mínimo de días que un trabajador debe gozar de descanso por concepto de vacaciones es de 15, de acuerdo a lo que para el efecto estatuye el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, en su Artículo 130; adicional a que se está respetando

⁹Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 20.

¹⁰Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 52.



el límite mínimo, se está aumentando el mismo en el sentido de que en lugar de 15 días anuales de vacaciones, ahora serán 30.

1.5.3. El derecho de trabajo es imperativo

“El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del Derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del Derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social”¹¹. Lo imperativo del derecho de trabajo consiste en que su aplicación es obligatoria, no está sujeta al consentimiento de ninguna de las partes, toda vez que las normas de trabajo establecen un mínimo de garantías para los trabajadores, la voluntad de las partes regirá únicamente si lo acordado es superior al mínimo de garantías que estatuye la ley en materia laboral. “Toda norma jurídica es un imperativo, pues es una regla de conducta cuya observación se encuentra garantizada por el Estado”¹². Con lo que queda claro que los derechos y obligaciones que establece la ley en materia laboral, son de forzoso cumplimiento y que, en caso de incumplimiento, el Estado mediante su fuerza coercitiva, reivindicará cualquier derecho que haya sido vulnerado.

¹²De la Cueva. Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Tomo I. Pág. 253.

1.5.4. El derecho de trabajo es realista y objetivo

Este principio se encuentra contenido dentro del cuarto considerando, literal d, del Código de Trabajo guatemalteco. El derecho de trabajo es realista en virtud de que su finalidad difiere de proteger intransigentemente los intereses del trabajador, en lugar de ello, trata de armonizar los intereses de los trabajadores con los del patrono, este principio viene a reforzar la idea de que el derecho de trabajo no solo es tutelar al trabajador, sino que también pretende resguardar los intereses patronales. “Lo que se pretende en última instancia, no es privilegiar únicamente a los intereses de los trabajadores, sino que armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad, dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio, precisamente, de ese componente mayoritario de la sociedad como lo es el asalariado”¹³. El derecho de trabajo es objetivo en tanto que, para resolver los conflictos que surjan entre patronos y trabajadores, lo hará con base a hechos ciertos y determinados, es decir, además de auxiliarse de la ley, se resolverá de acuerdo a los hechos.

1.5.5. El derecho del trabajo es una rama del derecho público

Explícitamente en este principio, se menciona que el derecho de trabajo pertenece a la rama del derecho público; y es que es indudable que el derecho de trabajo trata de privilegiar los intereses de la mayoría sobre los intereses privados. Adicional a lo anterior, está característica ideológica del derecho de trabajo, se ve reflejada en la

¹³Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 25.



intervención del Estado dentro de las relaciones que se llevan a cabo entre patronos y trabajadores, al fijar este, las garantías mínimas hacia los trabajadores, limitando con esto la voluntad de las partes. Este aspecto se analizará con detenimiento más adelante, cuando se aborde el tema de la naturaleza jurídica del derecho de trabajo.

1.5.6. El derecho del trabajo es hondamente democrático

El derecho de trabajo surge como el paliativo necesario para obtener la honra económica y social de la clase trabajadora, la cual representa la mayoría de la población; esto hace que el derecho de trabajo sea hondamente democrático, ya que busca mejorar las condiciones de acceso a la educación, salud, seguridad social y demás derechos fundamentales de la mayoría de la población, logrando como consecuencia, el bienestar común.

1.5.7. El derecho del trabajo es un derecho esencialmente conciliador

El Código de Trabajo guatemalteco en su sexto considerando establece lo siguiente: “Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes”. En ese sentido, el derecho de trabajo debe ir orientado a evitar en primera instancia, el litigio entre las partes, procurando promover la resolución de los conflictos de manera extrajudicial, siempre tomando en cuenta, que



en la resolución de las controversias queden resguardados tanto los intereses de los trabajadores como los del patrono.

1.6. Constitucionalización y universalización del derecho del trabajo

“Por constitucionalización del ordenamiento jurídico podemos entender un proceso de transformación de éste, al término del cual resulta totalmente impregnado por las normas constitucionales, porque la Ley Fundamental resulta extremadamente invasora, entrometida, capaz de condicionar tanto la legislación como la jurisprudencia y el estilo doctrinal, la acción de los actores políticos, así como las relaciones sociales”¹⁴. Entonces, el primer paso para legitimar dentro del ordenamiento jurídico las prácticas igualitarias propias del derecho de trabajo, fue su constitucionalización, lo cual provocó su posterior universalización, ya que las normativas subsiguientes, estuvieron ya, sometidas jerárquicamente a los límites establecidos por la constitución.

“El derecho del trabajo ha seguido una trayectoria que hemos descrito muchas veces: En los principios del siglo pasado, no existió un derecho de trabajo, sino un contrato de trabajo incorporado en el Código Civil y un contrato de empleo, incluido en el Código de Comercio; en su etapa inicial de formación, el derecho del trabajo está compuesto de unas cuantas reglas, que constituyen simples excepciones a los principios del derecho común, pero sin separarse de él; en su segunda época, el derecho del trabajo se libera del derecho civil y deviene una rama del derecho autónoma, pero colocada en la órbita

¹⁴Carbonell. Miguel y Rubén Sánchez Gil. *¿Qué es la constitucionalización del derecho?* <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/qdiuris/cont/15/cnt/cnt3.pdf> (Consultado 30/07/ 2016). Pág. 34.



del derecho privado”¹⁵. En Guatemala el Código Civil de 1877, regulaba el contrato de locación de servicios, que constituyó el primer antecedente del actual contrato individual; aunque en este caso, siendo regulado por el derecho civil. El interés de este contrato claramente estaba sesgado, ya que pretendía proteger claramente los intereses del amo.

“A raíz del derrocamiento de la dictadura de Estrada Cabrera en 1920, y con la influencia que ejercieron la Revolución Rusa de 1917 y la corriente laboralista recogida en el tratado de Versalles, en reformas constitucionales primero y con más decisión en la Constitución Política de Centro América (Dto. No. 4 de la Asam. Const. De 9 de septiembre de 1921), por primera vez en la historia constitucional de Guatemala se contemplan disposiciones relativas al trabajo y la previsión social: en el Artículo 163 se establece la jornada máxima obligatoria de ocho horas, el derecho al descanso semanal y la responsabilidad del empresario por accidentes de trabajo; en el Artículo 165 se establece la disposición general de que el trabajo de mujeres y menores debe ser objeto de regulación específica y en el Artículo 166, también por primera vez se admite legalmente el derecho de huelga”¹⁶.

La Revolución de 1944 trajo como uno de sus principales logros, la reivindicación sustancial de los derechos de los trabajadores. Se puede decir que es acá en donde nace en Guatemala el derecho laboral. Las leyes más importantes que se dictaron como consecuencia de este movimiento fueron: “La Constitución Política de la

¹⁵De la Cueva. **Ob. Cit.** Tomo I. Pág. 179.

¹⁶López Larrave. Mario. **Síntesis del derecho de trabajo guatemalteco.** Pág. 4.



República de 1945 y el Código de Trabajo de 1947, promulgado durante el Gobierno del DR. Juan José Arévalo. Siguiendo el ejemplo de la Constitución Mexicana de 1917, la constitución guatemalteca de 1945 incluyó en su parte dogmática todo un capítulo dedicado a las llamadas Garantías Sociales, en cuya sección primera trató los principios matrices sobre los cuales debería desarrollarse el derecho laboral guatemalteco; y en la sección segunda dio las directrices para desarrollar la legislación que normaría las relaciones entre el Estado y sus servidores, por medio del estatuto del empleado público. Durante el proceso de contrarrevolución se dieron pasos de retroceso respecto a lo que ya se había logrado en materia laboral. Ya que la constitución de 1956, prohíbe la participación de los trabajadores en la política de sindicatos, así como también suprime el derecho de huelga, teniendo claramente una tendencia a favorecer a la clase empresarial. La constitución de 1965 no significó mayor avance ya que contenía las mismas tendencias que la constitución anterior¹⁷.

Es hasta la entrada en vigencia de la actual Constitución Política de la República de Guatemala; durante el año 1986, que se reivindican los derechos constitucionales de los trabajadores. Ésta reconoce de nueva cuenta los derechos que habían sido limitados por las constituciones posteriores a la contrarrevolución. Específicamente en su sección octava, que comprende del Artículo 101 al 117, reconoce los derechos de libertad sindical, huelga, garantías mínimas e irrenunciabilidad de las mismas, régimen para los trabajadores del Estado, reconocimiento de los derechos relativos a la seguridad social, etc.

¹⁷Ibíd. Pág. 7.



CAPÍTULO II

2. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo

“El surgimiento del Derecho Laboral como una disciplina autónoma dentro de las ramas del Derecho, planteó una serie de cuestionamientos, entre ellos, la determinación de su ubicación, su encuadre, su pertenencia. Esta cuestión no se ha convertido en un asunto meramente académico, sino que proyecta mucha repercusión en la práctica. ¿Pertenece al Derecho Público o al Derecho Privado?”¹⁸.

De acuerdo con De la Cueva, “LA DETERMINACIÓN DE LA NATURALEZA del derecho del trabajo tiene que ser limitada, pues no es posible ofrecer una solución para todos los regímenes jurídico-políticos”¹⁹. A lo que se refiere el autor citado con su afirmación es que, se necesita realizar un análisis tomando en cuenta únicamente aquellos ordenamientos jurídicos que han logrado plasmar dentro de sus preceptos, la esencia de lo que representa el derecho de trabajo en la actualidad, sin tomar en cuenta aquellos estados en donde si bien, existe legislación laboral, lo que la misma pretende es perpetuar de alguna manera los intereses particulares de la clase dominante.

Históricamente han existido dos corrientes que pretenden explicar la naturaleza jurídica del derecho de trabajo, estas corrientes están contrapuestas entre sí, ya que consignan ideas antagónicas al respecto. Se habla de la existencia histórica de estas corrientes,

¹⁸ Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 53.

¹⁹ De la Cueva. **Ob. Cit.** Tomo I. Pág. 207.



en virtud que las mismas, han sido vigentes en determinada etapa de la historia y actualmente existe la hegemonía de una sobre la otra debido a que los diferentes legisladores han plasmado dentro del ordenamiento jurídico de su país, las ideas predominantes de una de las dos.

Las corrientes a las cuales se hizo referencia son: la corriente publicista y la corriente privatista. "Al referirnos a lo público, estamos de hecho aceptando una intervención, una imposición estatal sobre el libre ejercicio de la voluntad; por el contrario, al darle prioridad a la corriente privatista, estamos limitando la injerencia legal proclamando la plena libertad contractual: La injerencia estatal frente a la autonomía de la voluntad. En otras palabras, para la determinación de la naturaleza jurídica de esta rama del derecho, es importante conocer si la participación estatal debe ser protagónica o periférica"²⁰. Entonces, de acuerdo a lo que se plantea, es necesario realizar un análisis del ordenamiento jurídico de que se trate y determinar el grado de intervencionismo estatal que exististe en cuanto a la autonomía de la libertad dentro de las relaciones laborales entre trabajadores y patronos.

De acuerdo a lo anterior, en el presente capítulo, se desarrollará previamente, las nociones de lo que actualmente se entiende por derecho público y derecho privado, luego de ello, se hará un análisis de las corrientes ya mencionadas, así también, se determinará cual corriente es la más congruente con el ordenamiento jurídico guatemalteco.

²⁰ Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 53.

La importancia de determinar a qué rama del derecho pertenece el Derecho Laboral radica en que dependiendo de la rama a que pertenezca, así se aplicarán los criterios para su interpretación y aplicación”²¹.

2.1. Derecho público

“El derecho público reglamenta la estructura y actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público y las relaciones en que participan con ese carácter”²². De acuerdo con la definición anterior, el derecho público regula: La estructura, organización y funcionamiento del Estado y los órganos que lo conforman, además de regular las relaciones en las cuales participan dichos órganos en el ejercicio de sus funciones, es decir, en sus relaciones interorgánicas con personas de derecho público, o bien en sus relaciones con personas particulares ya sea jurídicas o individuales, pero siempre en el ejercicio de sus funciones públicas.

Es importante mencionar que el derecho público es imperativo, ya que sus preceptos no pueden ser modificados o alterados por voluntad de las partes, el compendio de normas que integran el derecho público son de obligatorio cumplimiento.

El derecho público tiene como prerrogativa principal, defender y proteger los intereses de la colectividad sobre los intereses individuales, es por eso mismo que además de imperativo, es irrenunciable.

²¹ **Ibíd.** Pág. 62.

²² De la Cueva. **Ob. Cit. Tomo I.** Pág. 212.



Entre las características principales del derecho público se pueden mencionar las siguientes:

- Esta rama del derecho, fija normas de organización social.
- El Estado es el principal sujeto de derecho.
- Su principal objetivo es proteger los intereses estatales en su totalidad.
- Es de carácter imperativo, es decir, su cumplimiento no está sujeto a la voluntad de las partes, su cumplimiento es obligatorio, y por lo tanto también es irrenunciable.

2.2. Derecho privado

“El derecho privado rige las instituciones y relaciones en que intervienen los sujetos con carácter de particulares”²³. El derecho privado está cimentado sobre la base de la autonomía de la voluntad, es decir, contrario sensu al derecho público; dentro de las relaciones que se originan en el seno del derecho privado, las partes que intervienen gozan de libertad para contratar de acuerdo a lo que más convenga a sus intereses particulares.

²³ *Ibid.*



En esta rama del derecho, no interviene el Estado en lo que se refiere al acuerdo de voluntades, el Estado únicamente establece un marco jurídico general, aplicable a todas las relaciones que surjan como consecuencia de la voluntad de los contratantes. Por ejemplo: dentro del ordenamiento jurídico se establecen las normas relativas a las formalidades que deben cumplir los contratos civiles para que nazcan a la vida jurídica; sin embargo, el contenido o la esencia de los mismos, son el resultado del acuerdo recíproco de las partes que están contratando.

Las características que distinguen al derecho privado se pueden definir en contraposición a las del derecho público, en ese sentido, se enumeran las siguientes:

- Fija normas de carácter particular, aplicables únicamente a las personas que bajo su propia voluntad desean crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones recíprocamente.

- Los sujetos de derecho son los particulares, el Estado puede participar en este tipo de relaciones, pero no en el ejercicio de su *ius imperium* sino más bien como otro particular.

- La finalidad principal de esta rama del derecho es regular las relaciones jurídicas entre particulares.

- El carácter imperativo y la irrenunciabilidad en esta rama del derecho es inaplicable, ya que los individuos pueden o no ejercitar las facultades que le corresponden.

2.3. Carácter público

Esta corriente argumenta que el derecho de trabajo forma parte del derecho público, se fundamenta principalmente en el principio que establece que el interés privado debe ceder ante el interés social o público; así mismo, se menciona el principio de imperatividad, ya que la autonomía de la voluntad de los particulares se ve limitada por el ius imperium del Estado.

“Los que sostienen esta postura, se basan en el hecho de que las primeras manifestaciones del Derecho Laboral eran de indudable matiz público, como, por ejemplo, las limitaciones de la jornada de trabajo, las prohibiciones a ciertas actividades de mujeres y menores, etc. Por otra parte, en el momento histórico de la creación del derecho de Trabajo, predominó el principio de interés público, en el sentido de que tendía a proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases. El apareamiento mismo de esta disciplina responde a una voz generalizada, que reclamaba la participación activa del Estado en la solución de los ingentes problemas socioeconómicos que se padecían en esa época. Por lo mismo, la aplicación de sus primeras regulaciones se hizo en forma imperativa y generalizada”²⁴.

²⁴ Fernández Molina. *Ob. Cit.* Pág. 55.



Otro fundamento en el cual se apoya esta corriente, se puede encontrar dentro de la realidad social, ya que históricamente se han demostrado los abusos que se han suscitado utilizando como soporte jurídico el principio de autonomía de la voluntad (principio propio del derecho privado), ya que muchas veces los contratantes, expresan su consentimiento, impulsados por sus necesidades. Estas situaciones, de hecho, tuvieron como consecuencia el surgimiento del derecho de trabajo, ya que, por un lado, los patronos eran quienes establecían las condiciones bajo las cuales se iba a llevar a cabo la prestación de servicios dentro del proceso de producción y por el otro, el trabajador se veía obligado a aceptar las condiciones impuestas, impulsado por la necesidad de contar con un ingreso dinerario que le permitiera satisfacer las necesidades propias y las de su familia.

Por último, es importante mencionar que el Código de Trabajo guatemalteco, dentro del inciso e) de su considerando IV, en cuanto al derecho de trabajo guatemalteco reconoce que, “El derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que, al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

2.4. Carácter privado

Como su nombre lo sugiere, esta corriente plantea la idea de considerar el derecho de trabajo como una rama del derecho privado, se basa en la tesis general de que la relación de trabajo se inicia a través de un contrato, dentro del cual se manifiesta la voluntad de las partes; Sin embargo, como se verá a continuación, esta corriente ha



perdido auge con el paso del tiempo, ya que actualmente tienen mayor preponderancia las corrientes surgidas con posterioridad.

“Hasta la Primera Guerra Mundial, el derecho de los trabajadores se consideró de naturaleza privada, debido a que privaban todavía los principios de la doctrina liberal que dejaba en libertad a las partes para pactar lo relativo a la prestación de servicios. Así, muchas de las instituciones actuales del derecho de trabajo figuraban dentro de los Códigos Civiles y en Guatemala el Código Civil de 1877, regulaba el Contrato de Locación de servicios, que constituyó el primer antecedente del actual contrato individual de trabajo”²⁵.

“Las primeras instituciones surgidas en Europa como la asociación profesional y el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo eran instituciones de orden privado. La huelga era una actitud de hecho no reconocida por la ley, los pactos colectivos solo obligaban a los contratantes, mas no poseían un fuero de extensión de sus efectos”²⁶.

Con el transcurso del tiempo, esta corriente perdió muchos de sus fundamentos teóricos y prácticos ya que, en la actualidad, el ordenamiento jurídico ha sido reformado dándole mayor intervención al Estado y limitando la voluntad de las partes con el objetivo de resguardar los intereses de la mayoría (la clase trabajadora).

²⁵ Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 80.

²⁶ **Ibíd.** Pág. 81.



2.5. Dicotomía del derecho

Algunos estudiosos del derecho, están de acuerdo con que el derecho de trabajo tiene tanto elementos del derecho privado como elementos del público, por lo que plantean posturas eclécticas, refiriéndose a que el derecho de trabajo tiene una naturaleza dicotómica (mixta), ya que a la vez que forma parte del derecho privado, también forma parte del derecho público.

“La posición ecléctica sostiene que el derecho de Trabajo participa de ambas especies: Pública por la imperatividad de sus normas y por la tutela de los trabajadores y privada por su germen contractual”²⁷. Es decir que, el derecho de trabajo es público en virtud de tratarse de un conjunto de normas cuyo cumplimiento está supra expuesto a la voluntad de las partes, en otras palabras, limita la autonomía de la voluntad; por otro lado, el derecho de trabajo participa de la rama privada del derecho, en virtud de que las relaciones laborales, si bien, deben celebrarse con la observancia de lo que para el efecto estatuye el ordenamiento jurídico, lo pactado dentro de esos límites se lleva a cabo atendiendo únicamente a la voluntad de las partes. Entre las críticas más mencionadas hacia esta corriente, “Algunos autores apuntan que esa división de normas va en perjuicio de la unidad y configuración del derecho de trabajo. Que esa dicotomía hace perder su propia estructura al conjunto de normas laborales”²⁸.

²⁷ **Ibíd.** Pág. 58.

²⁸ **Ibíd.**



2.6. Naturaleza unitaria del derecho del trabajo

Durante el transcurso de la historia, no obstante han surgido varias teorías que hablan de la división del derecho de trabajo, argumentando unas, que pertenece al derecho público y otras que pertenece al derecho privado; han surgido otras teorías que argumentan que el derecho de trabajo se origina de manera unitaria, una serie de preceptos que proceden de un mismo fin: se origina de las sociedades proletarias (clase trabajadora) y tiene como principal finalidad lograr instaurar un régimen equitativo en donde se promueva la justicia social. Esta es la premisa de la cual se parte para decir que el derecho de trabajo posee una naturaleza unitaria.

“El derecho de trabajo es un derecho unitario, y comprende normas de derecho público y de derecho privado, que no pueden separarse por estar íntimamente ligadas, pues ahí donde el derecho del trabajo es derecho público supone al derecho privado y a la inversa. Así, a ejemplo, las medidas de protección a los trabajadores, encuentran su fundamento en la relación de trabajo de derecho privado, pero suponen o son completadas por el derecho público, cuando se trata de la garantía del salario”²⁹.

2.7. Naturaleza social del derecho del trabajo

Es una de las corrientes más jóvenes y que ha logrado captar la atención de los estudiosos del derecho; esta corriente niega la posibilidad de realizar una distinción del

²⁹ De la Cueva. *Ob. Cit.* Tomo I. Pág. 217.

derecho de trabajo entre lo público y lo privado, aboga por la existencia de una nueva rama jurídica, siendo esta, el derecho social.

“En los finales del siglo XIX, Otto Von Gierke principió a dudar de la clasificación; le pareció que existía una tercera rama jurídica, un derecho social, que no era ni público ni privado y que, si procuraba, como todo el derecho, la regulación de relaciones humanas, a diferencia de los derechos público y privado, contemplaba al hombre como integrante de lo social. Pues bien, la idea de un derecho social de nuevo cuño se ha impuesto a la ciencia del derecho, a consecuencia de las transformaciones operadas en el Estado y en el derecho individualistas y liberales del siglo XIX”³⁰.

Gierke se basa en que, en el mundo jurídico existen normas que protegen los intereses públicos del Estado y, también existen normas jurídicas que protegen los intereses particulares, sin embargo, el derecho de trabajo no encuadra en ninguna de estas subdivisiones ya que lo que protege son los intereses de las clases sociales desprotegidas.

El derecho de trabajo tiene como una de sus principales fuentes (reales), las desigualdades sociales, es decir, nace a consecuencia de ellas. El hecho de que existiera una división de la sociedad en clases, supone la existencia de desigualdades y es ahí donde surge la necesidad de un derecho que coadyuve a disminuir estas brechas, manifestándose de esta manera, el carácter social del derecho de trabajo.

³⁰ De la Cueva. Mario. **Ob. Cit. Tomo I.** Pág. 221.



“De aquí surgió esa voz de protesta que reclamaba del Estado una participación más activa en beneficio de esa gran mayoría de la población, una injerencia estatal a través de normas jurídicas que procuran una menor desigualdad entre las clases sociales”³¹.

“Se le critica a esta postura que el hecho de que haya evolución social no justifica la creación de una nueva categoría jurídica. Además, se trata de establecer si estamos frente a una nueva categoría jurídica y no frente a una nueva concepción del Derecho. Lo que se pretende determinar es si existe o no una nueva rama jurídica, no se trata de contemplar una nueva perspectiva o un nuevo enfoque de considerar al Derecho. Esta teoría carece de supuesto jurídico firme. Por otra parte, no se puede establecer quién es el supuesto sujeto de los derechos que regula, pues el concepto de social, por muy amplio que sea, tiene poca definición y por lo mismo poca aplicación jurídica”³².

En otras palabras, los simpatizantes de esta corriente, se han enfocado en explicar el sentido social del derecho de trabajo, mas no han agotado la explicación de la existencia de una nueva rama del derecho. Por otro lado, el concepto social, es muy amplio y puede referirse a todas las personas, sin distinción de clases, ya que todos forman parte de la sociedad, es por esta razón, que se hace confuso determinar quiénes son los sujetos tutelares de esta rama del derecho.

³¹ Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 59.

³² **Ibíd.** Pág. 60.

2.8. Naturaleza sui géneris del derecho del trabajo

Sui géneris significa en sentido estricto, excepcional o único en su especie. De ahí que esta corriente trata de explicar que el derecho de trabajo tiene un carácter peculiar, excepcional, diferenciado de las otras materias jurídicas. Como ya se expuso, son varias las corrientes que tratan de explicar la naturaleza jurídica de esta rama del derecho, sin embargo, ninguna de ellas es del todo convincente. Esto lleva a la idea de que el derecho de trabajo, es una materia del derecho única, de carácter excepcional, ya que, a diferencia de las otras materias jurídicas, esta no se puede encuadrar totalmente en el derecho público y tampoco en el derecho privado.

“De esta forma tendríamos que:

- El contrato de trabajo se mantiene como un contrato, pero no es igual al contrato civil; los requisitos de validez difieren, las normas de interpretación son tutelares de una de las partes, las causas de inexistencia y nulidad son diferentes.
- Los seguros sociales no son iguales a los seguros mercantiles. El seguro social tiene carácter obligatorio y unitario, entendiéndose como tal, que un ente monopolístico debe administrar el programa.
- Las normas del Derecho Laboral Procesal no son iguales a las procesales de donde se derivan. Como anteriormente se comentó, el proceso laboral tiene su propia regulación y únicamente acude al procedimiento civil común en forma



supletoria y siempre que no contraríen los principios propios del Derecho Laboral.

- Las teorías sobre los accidentes no son derivadas de la doctrina de la culpa civil.

El derecho de trabajo ha ido tomando del derecho privado su acabada técnica jurídica y del Derecho Público su orientación social, así como su obligatoriedad³³.

La corriente expuesta tiene varios argumentos convincentes, ya que trata de condensar todos los elementos propios del derecho de trabajo, situación que ha quedado inconclusa en las otras corrientes expuestas, incluso en la corriente de la dicotomía (con la cual guarda más similitudes), ya que si bien, ésta trata de explicar que el derecho de trabajo posee elementos del derecho público y del privado a la vez, deja por un lado el elemento social. Por lo anterior, me inclino a pensar que, efectivamente, el derecho de trabajo posee características excepcionales, las cuales, imposibilitan que esta materia jurídica pueda encuadrarse rígidamente dentro del derecho público o privado, y aunque esta postura no está claramente definida, es la que mejor describe la realidad del derecho laboral.

³³ **Ibíd.** Pág. 61.



CAPÍTULO III

3. Derecho colectivo del trabajo

3.1. Definición

Derecho colectivo de trabajo, tiene como objeto principal, regular las relaciones que se suscitan entre un grupo de trabajadores o patronos que buscan proteger, defender y promover sus intereses sociales y económicos comunes frente a los intereses de su contraparte. En ese sentido, el derecho colectivo de trabajo, es aquel conjunto de normas jurídicas que “regula las relaciones entre patronos y trabajadores no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos o a los grupos profesionales. En ese sentido, el Derecho Colectivo Laboral establece normas sobre asociaciones profesionales, convenios colectivos, conciliación y arbitraje, huelga, desocupación y lock-out”.³⁴

Se puede definir también como “Aquel que, teniendo por sujetos a un conjunto de trabajadores y de patronos, en relación de condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objeto en organizaciones grupales determinando o fijando las reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses”.³⁵

³⁴ Ossorio. **Ob. Cit.** Pág. 299.

³⁵ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral.** Pág. 6.



El derecho colectivo de trabajo, es pues, aquella rama del derecho de trabajo, encargada de regular todas aquellas relaciones que surgen entre las organizaciones profesionales tanto de patronos como de trabajadores, los derechos y obligaciones que surgen como consecuencia de esta relación, se encarga de establecer los procedimientos a través de los cuales patronos y trabajadores resuelven sus conflictos de carácter colectivo, así como también, de crear todas aquellas instituciones de derecho público que tienen a su cargo, velar por el cumplimiento de estas normas.

3.2. Nacimiento

Las relaciones provenientes del trabajo nunca habrían dado origen a una disciplina independiente del derecho si hubiesen conservado siempre el carácter de individuales, porque serían estudiadas entonces por el derecho civil o por el derecho mercantil. La intervención de organizaciones colectivas en las solicitudes laborales fue reemplazando las relaciones individuales, marcando la naturaleza del derecho de trabajo en su rama colectiva.

El nacimiento del derecho de trabajo, se da entonces, como consecuencia de manifestaciones colectivas de trabajadores, que durante la Revolución Industrial lucharon por el reconocimiento de sus derechos frente a la clase capitalista. En otras palabras, el derecho colectivo de trabajo, es el punto de partida para el nacimiento del derecho de trabajo propiamente dicho, ya que es precisamente la asociación de los

trabajadores la que logró, mediante su lucha, la regulación de las relaciones obrero-patronales, en donde se procura la protección de los trabajadores frente al patrono.

Para comprender entonces, el origen del derecho colectivo de trabajo, es necesario hacer una breve reseña acerca de lo que para esta rama del derecho significó la época de la Revolución Industrial.

Fohlen, citado por Cabanellas se refiere a las condiciones laborales de la época al decir que “La aparición de grandes establecimientos industriales que utilizaban procedimientos mecánicos modificó las condiciones laborales imperantes hasta la fecha, dando lugar a la creación de una nueva clase: la de los trabajadores industriales”³⁶.

Debido a la gran demanda de trabajo como consecuencia del nuevo régimen capitalista naciente de la época, los trabajadores industriales, eran obligados a trabajar bajo condiciones deplorables, en jornadas agotadoras y con salarios extremadamente bajos. “Estas nuevas formas de producción han creado una poderosa demanda de mano de obra y han dado lugar a concentraciones humanas hasta entonces ignotas. Hasta el siglo XVIII ocupaba la tierra más de nueve hombres de cada diez. Ahora existen otras tareas, otros medios de ganarse la vida, nuevas formas de trabajo. De lo cual resultan también nuevas estructuras sociales”³⁷.

³⁶ Cabanellas, Guillermo y Luis Alcalá-Zamora y Castillo. **Tratado de política laboral y social. Tomo I** Pág. 286.

³⁷ **Ibíd.**

“Abordando los puntos concretos del nuevo régimen laboral, lo primero que ha de señalarse es la prolongada duración de la jornada. Desde la invención del alumbrado de gas, debido a Murdock, en 1792, se trabajaba desde que lo permitía la luz del sol hasta que el astro se ponía. El mínimo era de doce horas diarias. El invento del alumbrado artificial determinó, en la primera mitad del siglo XIX, la ampliación de la jornada de trabajo, que se prolongaba durante parte de la noche. Se cita aquí que, en 1812, los fabricantes de clavos iniciaban su tarea a las 4 de la mañana y la terminaban a las 10 de la noche”³⁸.

Adicional a las jornadas de hasta 18 horas diarias de trabajo, otro factor que coadyuvó a la inconformidad de la clase trabajadora, fue el empleo de mano de obra de niños y mujeres, así como los bajos salarios percibidos por los trabajadores.

Todos estos abusos por parte de la burguesía capitalista, desencadenaron la inconformidad de diversos grupos de trabajadores, quienes, a través de incontables luchas, lograron la instauración de un nuevo derecho, el cual pretendía reivindicar los derechos de la clase trabajadora, constituyéndose estos primeros logros, como el antecedente más palpable de los inicios del derecho de trabajo y por consiguiente del derecho colectivo de trabajo.

Hasta este punto, se realizó una reseña de lo que se considera como el principal acontecimiento que dio origen al derecho de trabajo como rama integral del derecho, con todos sus subcampos. Como se expresó, un factor importante que coadyuvó de

³⁸ *Ibid.*

una manera trascendental para la formación de esta nueva rama del derecho fue la organización de trabajadores, estas organizaciones se formaron fuera del marco de lo que para ese entonces estaba regulado respecto a las organizaciones de trabajadores; sin embargo, actuaron de acuerdo a lo que para el efecto les permitía el derecho subjetivo; es decir, la legislación en ese contexto histórico, no establecía prohibición alguna para los trabajadores de organizarse de manera colectiva, esto permitió la proliferación de estas organizaciones que lograron importantes avances respecto a la reivindicación de los derechos de la clase trabajadora.

Posteriormente a que surgieran las primeras manifestaciones de legislación en materia laboral; como parte de una de las medidas preventivas que permitieran asegurar la solidificación del sistema capitalista, tomando en cuenta lo riesgoso que podría ser reconocer este tipo de organizaciones, fueron promulgadas algunas restricciones, con el objetivo de evitar la eventual proliferación de este tipo de movimientos obreros.

“La coalición, lo mismo de obreros que de patronos, quedó prohibida, por ser contraria al libre juego de las fuerzas económicas”³⁹. De esta manera, la lucha de los trabajadores se tornó mucho más compleja; por un lado, se había logrado muchos avances en cuanto al reconocimiento de algunos derechos de la clase trabajadora y por el otro, los movimientos obreros perdieron fuerza, no obstante, lo anterior, algunos hechos sociales jugaron un papel importante en la reivindicación del derecho de coalición.

³⁹ De la Cueva. Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Tomo II. Pág. 244.



“A principios del siglo nació el reglamento de trabajo: Era un documento escrito que contenía las condiciones de trabajo impuestas por el empresario. Se colocaba en la puerta de la negociación y no podía variarse; el obrero tenía que aceptarle y muchas veces ni siquiera lo leía, pues era bastante encontrar ocupación. Pero el reglamento de trabajo era una reglamentación colectiva de las condiciones de trabajo y era la prueba de que el principio de la Escuela Liberal había fracasado, pues el contrato de trabajo procedía, no de una libre discusión, sino del reglamento de trabajo que era, en realidad, la voluntad autoritaria del empresario. La idea de la democracia exigía, puesto que la reglamentación del trabajo se hacía colectivamente, que las dos partes interesadas intervinieran en su formación. Así se planteó el problema del derecho colectivo de trabajo y la necesidad de la libertad de coalición.

La figura de Francis Place se destacó en los primeros años del siglo XIX. A él se debe que el parlamento nombrara varias comisiones para estudiar la condición de los obreros: todas comprobaron su creciente miseria y entonces, según relato de los esposos Webb, logró Francis Place, con la ayuda de un miembro del Parlamento, Joseph Hume, que se votara la ley del 21 de junio de 1824; las leyes de 1799 y 1800⁴⁰ quedaron revocadas y la coalición dejó de ser un acto prohibido⁴¹. Este momento histórico, marcó los inicios de lo que hoy forma parte del contenido del derecho colectivo de trabajo.

⁴⁰ Las leyes de 1799 y 1800 prohibieron el derecho de coalición tanto de patronos como de trabajadores.

⁴¹ De la Cueva. **Ob. Cit. Tomo II.** Pág. 245.

3.3. Clasificación

El derecho colectivo de trabajo, como ya se estableció, regula las relaciones jurídicas colectivas que se suscitan entre patronos y trabajadores, de estas relaciones se desprenden un cúmulo de derechos y obligaciones para cada una de las partes que conforman este vínculo.

Ahora bien, el Estado como garante del cumplimiento de estos derechos y obligaciones, a través del Organismo Legislativo; encargado de la función legislativa, prevé los mecanismos legales que fungirán como instrumentos que harán posible el ejercicio de los mismos, ya sea en caso de incumplimiento de las obligaciones o bien de vulneración de los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.

De manera que, se cuenta con un **derecho colectivo sustantivo de trabajo** el cual establece el marco jurídico dentro del cual trabajadores y patronos deben actuar en sus relaciones laborales, asimismo los derechos y obligaciones que le corresponden a cada uno de ellos.

Por otro lado, también se cuenta con un **derecho colectivo adjetivo de trabajo** que tiene como fundamento existencial, establecer los procedimientos legales que se deben llevar a cabo con el objetivo de hacer valer el contenido del derecho colectivo sustantivo de trabajo. Dentro del derecho adjetivo, también se definen los órganos administrativos y jurisdiccionales competentes con facultades para intervenir de manera vinculante o

no, dentro del proceso de resolución de los conflictos se susciten entre trabajadores y patronos con ocasión del trabajo.

“La primera clase de Derecho se orienta a la conducta disponiéndola como debida, que así debe ser; en este sentido contiene disposiciones de un deber en sí. La segunda, constituye una anticipación jurídica frente a la posibilidad de que tales disposiciones no sean acatadas o cumplidas y, consecuentemente, impliquen una violación que amerite sanción. Bajo esta óptica se muestra al Derecho como un conjunto de disposiciones que pretenden resguardar a los sujetos de esa posibilidad violatoria, defendiendo y garantizando el cumplimiento de aquello que ha sido ordenado como debido. Se trata del mismo Orden Jurídico preservando la eficacia de sus disposiciones sustantivas y, por tanto, el derecho actuando para sí”⁴².

En síntesis, el derecho colectivo de trabajo se clasifica en derecho sustantivo y derecho adjetivo. El primero, se constituye como la sustancia que le da vida a los derechos y obligaciones de las partes que conforman la relación colectiva de trabajo y el segundo, tiene como objetivo, servir como instrumento legal que permita el ejercicio de estos derechos y obligaciones en caso de incumplimiento o vulneración.

3.4. Instituciones del derecho colectivo del trabajo

En su momento, se definió el derecho de trabajo como; aquella rama del derecho público, compuesta por normas jurídicas, principios e **instituciones** jurídicas que tienen

⁴² Castro Orbe. Rubén. **Tendencias actuales del derecho colectivo de trabajo**. Pág. 20.



como principal objetivo, regular las relaciones jurídicas que se dan entre patronos y trabajadores en virtud del trabajo, así como también las instituciones jurídicas que coadyuvan a la resolución de sus conflictos.

Dentro de la citada definición, se resalta el término **instituciones**, como uno de los elementos que forman parte de la esencia del derecho de trabajo, en ese sentido, se hará referencia al tipo de instituciones que forman parte del derecho colectivo de trabajo.

Para iniciar, es importante definir a que se refiere el término institución, específicamente en sentido jurídico, se puede definir como "(...) Cada una de las materias de las diversas ramas del Derecho: Institución de la familia, del matrimonio, de la patria potestad, de las sucesiones, de la propiedad"⁴³. Con la definición citada, es importante resaltar que el término, institución se refiere a algo abstracto o inmaterial, es un término que representa determinadas materias que, al derecho, en este caso, al colectivo de trabajo, le son inherentes y que alrededor de las mismas, se establecen determinadas normas que le darán forma jurídica a su existencia inmaterial.

Tomando en cuenta las acotaciones anteriores, se hará referencia a cada una de estas instituciones, parafraseando lo que para tal efecto expone, De la Cueva, sin ahondar de sobremanera, ya que cada una de las mismas se desarrollaran en los capítulos correspondientes; en ese sentido, el derecho colectivo del trabajo comprende las siguientes instituciones:

⁴³ Ossorio. **Ob. Cit.** Pág. 499.



- **La libertad de coalición o libertad de asociación.** Esta institución es el fundamento principal del surgimiento del derecho colectivo de trabajo, y representa el derecho que tienen las partes que conforman la relación laboral, de asociarse con el objetivo de defender sus intereses comunes.

- **La asociación profesional.** Regularmente denominada sindicato; representa la organización profesional integrada por patronos o trabajadores que se unen para defender sus intereses comunes. En el caso de Guatemala, las dos instituciones anteriores, están reconocidas específicamente, dentro de los Artículos 206 al 238 del Decreto número 1441, Código de Trabajo.

- **El contrato colectivo de trabajo.** El cual se suscribe entre uno o más sindicatos de trabajadores y un patrono, o bien entre uno o más sindicatos de trabajadores y uno o más sindicatos de patronos, en este contrato se da inicio a la relación jurídica entre los patronos y trabajadores que lo suscriben. Los Artículos del 38 al 48 del decreto ya mencionado, regulan lo referente al contrato colectivo, en el caso de Guatemala.

- **Reglamento interior de trabajo.** Es una declaración unilateral de voluntad, la cual le corresponde al patrono. Dentro del reglamento, se fijan las normas que servirán para el mejor desarrollo del trabajo y la buena aplicación del contrato colectivo. El Decreto número 1441 antes citado, regula lo relativo a esta institución, en los Artículos del 57 al 60.



- **Los conflictos colectivos de trabajo.** Esta institución, hace referencia a la huelga y al paro, correspondiéndoles este derecho a los trabajadores y patronos respectivamente. La huelga y el paro se encuentran regulados en El Código de Trabajo de Guatemala en sus Artículos del 239 al 256⁴⁴.

- **Pactos colectivos de condiciones de trabajo.** Es un instrumento de normación colectiva, en el cual, patronos y trabajadores, establecen de forma bilateral las condiciones fundamentales bajo las cuales se llevará a cabo la relación jurídica laboral. Su fundamento legal se puede encontrar a partir del Artículo 49 del Código de Trabajo guatemalteco.

Por otro lado, tomando en cuenta lo que establece el Decreto número 1441, Código de Trabajo de Guatemala, Landelino Franco, clasifica las instituciones del derecho colectivo de trabajo, de la siguiente manera:

“4.1 Formas de Organización Colectiva que originan la convención Colectiva.

- a.1. Grupos coaligados o coaliciones de trabajadores Art. 377 C.T.
- a.2. Asociaciones profesionales o sindicatos Arts. Del 206 al 237 C.T.

4.2 Formas de Normación Colectiva.

- b.1. Pacto colectivo de condiciones de trabajo Arts. Del 49 al 56 C.T.
- b.2. Contrato colectivo de condiciones de trabajo. Arts. Del 38 al 48 C.T.

⁴⁴ De la Cueva. **Ob. Cit.** Tomo II. Pág. 223.



- b.3. Convenio colectivo de condiciones de trabajo Arts. Del 377 al 396 C.T.
- b.4. Reglamento interior de trabajo Arts. Del 57 al 60 C.T.
- b.5. Sentencia colectiva o arbitraje Arts. Del 397 al 413 C.T.

4.3 Formas de Expresión Colectiva.

- c.1. La huelga Arts. Del 238 al 257 C.T.
- c.2. El paro. Arts. Del 245 al 257 C.T»⁴⁵.

Respecto a las formas de organización colectiva que originan la convención colectiva, es una de las instituciones que dio su razón de ser al derecho colectivo de trabajo; estas formas de organización el autor citado las clasifica en coaliciones de trabajadores y sindicatos; las primeras, se forman específicamente cuando surge un conflicto de carácter colectivo y los trabajadores o patronos no forman parte de ningún sindicato que les permita negociar con la contraparte y velar por sus intereses comunes; la ley permite que cada una de las partes, nombre a determinados miembros de la colectividad, con el objetivo de que estos los representen durante la negociación que se llevará a cabo para la resolución del conflicto que se suscitó, en otras palabras, estas organizaciones subsisten únicamente el tiempo que dure el conflicto. En el caso de los sindicatos, son organizaciones de carácter permanente de trabajadores o de patronos, que tienen como principal objetivo, defender, promover y proteger los respectivos intereses sociales y económicos comunes a sus miembros, este tema se desarrollará con más detalle en el capítulo IV.

⁴⁵ Franco López. César Landelino. **Derecho colectivo sustantivo del trabajo.** Pág. 11.

Respecto a las formas de normación colectiva, se hace referencia al pacto colectivo de condiciones de trabajo, contrato colectivo de condiciones de trabajo, convenio colectivo de condiciones de trabajo, reglamento interior de trabajo y sentencia colectiva o arbitraje.

Respecto al contrato colectivo y al pacto colectivo, son instituciones que necesitan del consentimiento bilateral de las partes para suscribirse. El primero porque es el instrumento legal que le da vida a la relación laboral de carácter colectivo y el segundo porque se refiere a las condiciones específicas bajo las cuales se llevará a cabo la prestación de los servicios.

Respecto al reglamento interior de trabajo, no necesita de consentimiento bilateral; este instrumento es elaborado por el patrono y tomando en cuenta las estipulaciones de los contratos y los pactos colectivos tiene como objetivo, normar de manera específica, las condiciones en que se deberán prestar los servicios, así como establecer las sanciones aplicables a cada uno de los trabajadores que infrinja lo estipulado en el reglamento.

En el caso de las sentencias arbitrales, no interviene la voluntad de las partes, se constituyen como instrumentos de normación colectiva en virtud de que su cumplimiento es obligatorio; suponen el fin de un conflicto colectivo suscitado entre patronos y trabajadores.



Por último, dentro de las formas de expresión colectiva, el citado autor menciona la huelga y el paro. Se puede decir que ambas instituciones representan el último recurso que establece la ley para lograr resolver un conflicto colectivo entre trabajadores y patronos, es por eso que, previo a llevarse a cabo cualquiera de los dos, la ley establece que se agoten determinadas vías, como por ejemplo, la vía directa y la conciliación.



CAPÍTULO IV

4. Asociación profesional de trabajadores

4.1. Antecedentes históricos

Durante el desarrollo del presente trabajo, se ha hecho énfasis en que el derecho de trabajo como rama autónoma del derecho, nace como consecuencia de luchas continuas por parte de la clase trabajadora. Las asociaciones que se conformaron en su momento, con el único objetivo de lograr la reivindicación de los derechos de los trabajadores, no estaban reconocidas dentro del ordenamiento jurídico; la asociación profesional o sindicato, como se le conoce actualmente, es resultado de décadas de conflictos entre el sistema capitalista instaurado como modo de producción predominante y la clase proletaria.

El movimiento obrero del cual se hace referencia en el párrafo anterior, nace en Inglaterra. La industrialización aumentó el deseo de los grandes empresarios de obtener mejores ganancias, suscitándose así una desigualdad social que dejaba en condiciones poco aptas a los trabajadores. Se trabajaba en horarios inhumanos, de hasta 16 horas diarias, no se contaba con seguridad ni mucho menos higiene en los centros de trabajo, los salarios estaban por los suelos y se abusaba del trabajo de las mujeres y de los niños. Los descansos no existían, se trabajaba prácticamente todos los días de la semana. Todos estos factores, provocaron movimientos obreros que,

buscaban con desespero el reconocimiento de sus derechos. A continuación, se hará una breve reseña de los principales movimientos obreros que surgieron en Europa, sobre todo en Inglaterra, los cuales se constituyen como los antecedentes más tempranos del surgimiento del sindicalismo.

4.1.1. Ludinismo

Este movimiento obrero surge en Inglaterra, a inicios de la era industrial, formado por grupos organizados que tenían como principal objetivo destruir maquinaria de la industria textil. “Con una tregua, no ajena quizás del todo a los trastornos provocados en Europa por la Revolución francesa y el belicismo napoleónico, en 1811 se registra el movimiento “luddita”, por ser su inspirador el mítico general Ludd; el mismo tenía por objetivo destruir las máquinas y hasta las fábricas. La represión fue por demás sangrienta”⁴⁶. Posteriormente, la mayoría de los promotores de este movimiento fueron deportados o condenados a la horca por el gobierno.

4.1.2. Cartismo

Debe su nombre a la carta escrita por un obrero, la cual fue presentada al parlamento inglés, en la misma se realizaban diversas solicitudes, con el apercibimiento de ir a huelga en caso de no ser concedidas. “El haberse inclinado la masa trabajadora hacia sus agrupaciones profesionales (las trades unions) y la prosperidad conocida por Inglaterra desde mediados del siglo XIX concluyeron pronto con el Cartismo; que, en

⁴⁶ Cabanellas, Alcalá-Zamora y Castillo. **Ob. Cit.** Pág. 273.



realidad, había incrustado definitivamente la mayoría de sus aspiraciones primeras en la vida pública inglesa”⁴⁷. El Cartismo duró aproximadamente nueve años y trajo muchos beneficios a los trabajadores, logró consolidar el movimiento sindicalista.

4.1.3. Socialismo inglés

Con esta ideología se pretendía una nueva organización socioeconómica mucho más humana, en donde la justicia y la equidad fueran los pilares de la convivencia social. “(...) En este primer periodo, el movimiento obrero pretendió pasar de la lucha local contra cada empresario a la revolución social. Los autores ingleses tratan de explicar este proceso con un cambio de letra: Las trade Unions intentaron devenir una trade unión, esto es, buscaron la unidad de la clase trabajadora, supuesto esencial para la acción sindical total: El movimiento debe haber sido extraordinariamente intenso a partir de 1829; probablemente se inició en la industria textil y en la construcción, en los condados de Lancashire y Yorkshire. Una huelga de los hiladeros de Hyde, cerca de Manchester, debió convencer a los obreros que las uniones locales no tenían fuerza bastante para luchar con los empresarios”⁴⁸.

Este movimiento obrero, logró movilizar grandes masas de personas, sin embargo, pese a ello, no se obtuvieron grandes avances, ya que los empresarios fueron respaldados por el ordenamiento jurídico. “Los jueces de Inglaterra aplicaron la vieja ley llamada amo y servidor, que permitía castigar al obrero que rompía su contrato de

⁴⁷ *Ibíd.* Pág. 298.

⁴⁸ De la Cueva. *Ob. Cit.* Tomo II. Pág. 292.



momento, se consolidó como un derecho irrenunciable de los trabajadores, mismo que no debía de ser restringido.

4.2. Denominación

En Guatemala las asociaciones profesionales de trabajadores y de patronos tienen la denominación de **sindicatos**. El Código de Trabajo guatemalteco, en su artículo 206 establece al respecto; "Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes". De la anterior definición legal se advierte que efectivamente a lo que doctrinariamente se le conoce como asociaciones profesionales, el artículo antes citado lo denomina como sindicatos. Respecto al fin de su constitución, el artículo establece que el mismo consiste en estudiar, mejorar y proteger sus respectivos intereses **económicos y sociales comunes**, excluyendo otro tipo de intereses, como, por ejemplo: intereses políticos; se hace esta referencia en virtud que, en Guatemala, muchos de estos sindicatos persiguen fines encubiertos relacionados específicamente con asuntos políticos.

4.3. Sindicalismo

"Entendemos por sindicalismo la teoría y práctica del movimiento obrero sindical. El sindicalismo es una concepción determinada de la vida social y una regla de acción



encaminada a provocar la transformación de la sociedad y del Estado”⁵¹. El término sindicalismo se refiere al movimiento social en sí; al movimiento obrero que se ha configurado con el objetivo de luchar por la reivindicación de los derechos de la clase trabajadora.

Por otro lado, algunos autores argumentan que no solo es un movimiento social, sino que también es una ideología, en virtud que, el movimiento sindical en sí, cuenta con un cúmulo de ideas propias que lo caracterizan. En el primer sentido, entendiéndose que el sindicalismo es un movimiento social, se puede entender “como el movimiento desarrollado en los últimos cien años en el ámbito industrial, caracterizado por la tendencia de los trabajadores a agruparse en asociaciones estables, distribuidas proporcionalmente y dirigidas a defender a los intereses, y reivindicar los derechos y luchar por las aspiraciones colectivas de los mismos. En el otro sentido, es decir tomando al sindicalismo como una ideología, se puede entender como, la teoría y práctica del movimiento obrero sindical, que se concreta en la idea de que, siendo la actual organización social injusta, su cambio es, pues, urgente, correspondiendo a los trabajadores por los medios a su alcance, procurar ese cambio, llegando, por eso, a sostener que la definición integral del sindicalismo es la siguiente: Es la teoría y la práctica del movimiento obrero sindical, encaminado a la transformación de la sociedad y del Estado, por lo que, la organización profesional, organismo económico-social, en sus orígenes, ha devenido un cuerpo económico-político, esto es, un organismo que

⁵¹ De la Cueva. **Ob. Cit.** Tomo II Pág. 283.



Pretende, mediante la acción política sindical, la transformación del mundo económico-político”⁵².

Se puede decir entonces, que sindicalismo es un movimiento social e ideológico que, impulsado por la clase obrera, tiene como principal objetivo, lograr la realización de aspiraciones reivindicativas de sus derechos.

4.4. Formas de regir el sindicalismo

Las asociaciones profesionales o sindicatos, en el caso de Guatemala, se rigen en primer lugar de conformidad con lo preceptuado en la Constitución Política de la República de Guatemala.

El Artículo 34 del citado cuerpo legal, reconoce el derecho de la libre asociación tanto en sentido positivo, como en sentido negativo; el primero se refiere a la libertad que tiene toda persona de asociarse por voluntad propia, a grupos que tengan como finalidad proteger y defender sus derechos. El segundo se refiere a que ninguna persona está obligada a asociarse o a permanecer asociado a agrupaciones de autodefensa, exceptuándose únicamente el caso de colegiación profesional.

Asimismo, la carta magna citada, establece en el inciso q) del Artículo 102; el derecho de sindicalización, el cual estatuye, que este derecho les corresponde a todos los guatemaltecos por nacimiento, sin distinción ni discriminación alguna, sin estar sujetos

⁵² Marc. Jorge Enrique. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 69.



a ninguna autorización, estando únicamente limitado por lo que al respecto regule el ordenamiento jurídico guatemalteco. En el Artículo aludido, también se establece que ningún trabajador podrá ser despedido por participar en la formación de un sindicato, teniendo como único requisito para gozar de esta prerrogativa, el de dar aviso a la Inspección General de Trabajo.

El derecho de libre asociación, también es reconocido para los trabajadores del Estado; el Artículo 1 del Decreto número 71-86, Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado de Guatemala, establece: "Los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, podrán ejercer sus derechos de libre sindicalización y huelga de acuerdo a las disposiciones de la presente ley, con excepción de las fuerzas armadas y de la policía".

Adicional a lo regulado por la carta magna, los sindicatos también deben registrarse de acuerdo a lo que dispone el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, lo cual se detalla a continuación:

- En cuanto a su constitución, funciones, obligaciones, actividades, requisitos, régimen disciplinario, clasificación, etc. De acuerdo con los Artículos del 206 al 234.
- De acuerdo a los principios democráticos del respeto a la voluntad de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona.



- De acuerdo a lo que se determine en sus estatutos, siempre y cuando estos no contradigan el ordenamiento jurídico. Artículo 212 del mismo cuerpo legal.

4.5. Clasificación de los sindicatos

Dentro del Código de Trabajo guatemalteco se reconocen dos tipos de sindicatos, específicamente el Artículo 206 del mencionado cuerpo legal, realiza la siguiente distinción: El primer tipo de sindicatos al cual hace referencia es el de campesinos, el cual se distingue por estar conformado por trabajadores 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. Es importante mencionar que, la característica que define a esta clase de sindicatos, es la actividad a la cual se dedica la empresa en donde se desarrollan las relaciones laborales, por ejemplo: un sindicato constituido por un grupo de campesinos trabajadores de una empresa industrial, no se denominaría como un sindicato de campesinos, en este caso se trataría de un sindicato urbano.

La otra clase de sindicato a la cual hace referencia el Artículo relacionado es el sindicato urbano, el cual está ejemplificado en el párrafo anterior, este tipo de sindicatos, se refiere a todos los no comprendidos dentro de la categoría de sindicatos de campesinos.



4.6. Libertad sindical

Para definir las implicaciones que engloba este término, es necesario desentrañar cual es el significado del término libertad; para lo cual se dirá que el termino se refiere al “Estado existencial del hombre en el cual éste es dueño de sus actos y puede autodeterminarse conscientemente sin sujeción a ninguna fuerza o coacción psicofísica interior o exterior”⁵³. En otras palabras, libertad es la facultad inherente que cada ser humano posee y que consiste en obrar de acuerdo a su voluntad, sin ser condicionado por fuerzas externas que lo obliguen a actuar de determinada manera.

De acuerdo a la definición anterior de libertad, contextualizándola con su componente sindical, es procedente mencionar que; libertad sindical se refiere, al derecho que tiene **toda persona** de formar parte de un sindicato para defender colectivamente sus intereses y derechos; y así mismo, de separarse de este, si lo considera necesario. Se resalta a propósito las palabras **toda persona** ya que, usualmente se utiliza el término para referirse a la libertad que tiene todo trabajador de formar parte de algún sindicato, sin embargo, los titulares de este derecho son, tanto trabajadores como patronos.

En primer lugar, este derecho corresponde a los trabajadores “puesto que la libertad sindical ha sido reconocida por la acción de la clase trabajadora en su lucha por mejorar sus condiciones de vida, es propio afirmar que son los titulares por excelencia de los derechos que presupone aquella libertad”⁵⁴. Es por lo anterior, que el derecho de

⁵³ Ossorio. **Ob. Cit.** Pág. 547.
⁵⁴ Franco López. **Ob Cit.** Pág. 79.



libertad sindical se encuentra mayormente difundido como una facultad que le corresponde únicamente al trabajador, esto en virtud de que la libertad sindical, se logra como resultado de las luchas de la clase trabajadora.

El derecho de libertad sindical se extiende hacia los empleadores por el principio de igualdad legal ya que por ser este un derecho humano, corresponde por igual a toda persona. “En la realidad es poco o casi nada el uso o ejercicio de esta libertad por parte de los empleadores, porque han visto que la organización de tipo sindical no es propia ni adecuada para los medios de defensa que necesitan, por lo que, siguiendo el mismo proceso histórico observado en los trabajadores, que crearon sus propias organizaciones; porque cuando nacieron, como clase no las había apropiadas ni permitidas para su acción, así los empleadores han creado nuevos tipos de asociación (cámaras, súper cámaras) para asumir su acción”⁵⁵. La acotación anterior, respecto al poco uso del derecho de libertad sindical por parte de los empleadores es relativa ya que, si bien es cierto, no es muy usual que se conformen sindicatos de patronos, si existen asociaciones de empleadores que tienen como finalidad proteger sus intereses comunes, por lo que cumplen con la misma función del sindicato. Entonces, el derecho de libertad sindical, también es aplicable hacia los patronos, para la conformación de este tipo de asociaciones, que, sin ser sindicatos, cumplen los mismos objetivos.

Otro de los sujetos titulares de este derecho son los propios sindicatos, el carácter permanente de estas organizaciones, le confiere personalidad jurídica distinta a cada

⁵⁵ *Ibid.* Pág. 80.



uno de los miembros que lo integran, por lo cual, esta organización se vuelve titular de derechos y obligaciones, siendo uno de sus derechos, el de la libertad sindical, el cual les confiere la facultad de formar parte de federaciones o confederaciones de sindicatos.

Doctrinariamente la libertad sindical se puede definir como aquel "Derecho reconocido por algunas constituciones o por algunas leyes para que los trabajadores puedan asociarse libremente en gremios o sindicatos profesionales, de modo que cada uno esté en libertad de afiliarse al sindicato que sea más conforme a sus ideas o que le parezca más beneficioso. La libertad se extiende también al derecho del trabajador a no afiliarse a ningún sindicato. A la libertad de asociación se oponen aquellas leyes o regímenes que imponen el sindicato único, y también, según algunos autores, los que, sin negarla claramente, establecen ciertos privilegios a favor de una asociación determinada"⁵⁶. En esta definición es importante destacar que el autor citado menciona que este derecho se extiende no solo a la libertad de elegir a que sindicato se quiere pertenecer, también se refiere a la libertad de no afiliarse a ningún sindicato, es decir, el trabajador puede permanecer sin afiliarse a ningún sindicato, si esa es su voluntad.

Jurídicamente, este derecho se encuentra reconocido en la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 34 referente al derecho de asociación, el cual establece: "Se reconoce el derecho de libre asociación. Nadie está obligado a asociarse ni a formar parte de grupos o asociaciones de autodefensa o similares. Se exceptúa el caso de colegiación profesional". Este derecho se encuentra regulado en la parte

⁵⁶ Ossorio. **Ob. Cit.** Pág. 550.



dogmática de la constitución, lo cual significa que el derecho de libre asociación es un derecho humano fundamental, y se refiere a esa libertad que tiene toda persona sea individual o jurídica, de asociarse libremente a agrupaciones permanentes que tengan como principal objetivo, la defensa de sus derechos y protección de sus intereses, el Artículo citado, también se refiere a otros tipos de organizaciones que se omitirá analizar, por no guardar relación con el tema que se desarrolla en el presente trabajo.

Por su parte, el Artículo 102 del mismo cuerpo legal, específicamente en su inciso q, referente a la libre sindicalización estatuye: "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". El Artículo citado, consolida el derecho de libertad sindical, garantiza al trabajador el libre ejercicio de este derecho en el sentido de brindarle inamovilidad, es decir, ningún trabajador puede ser despedido como consecuencia de la formación de un sindicato, salvo que se cuente con autorización jurisdiccional.

Además de la constitución, el Decreto número 1441, Código de Trabajo de Guatemala, contempla en sus Artículos del 206 al 238 lo referente a la actividad sindical. Adicional, en su Artículo 209, regula lo referente a la inamovilidad de aquellos trabajadores que participen en la conformación de un sindicato; "Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato. Gozan de inamovilidad a



partir del momento que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de esta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción el 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”.

La inamovilidad tiene como propósito, impedir que los trabajadores que gozan de esta garantía, sean removidos de sus puestos de trabajo. El espíritu de esta norma es proveer al trabajador de estabilidad laboral, evitando que sea removido de su puesto de trabajo previendo cualquier acción perjudicial que el empleador pueda tomar como represalia por el ejercicio de su derecho.

Adicional, en dicha norma jurídica, también se establece la sanción correspondiente que se aplicará al empleador, esto como medida de prevención en el caso de que el patrono incumpla con lo preceptuado. En fin, el derecho de libertad sindical se encuentra plenamente reconocido dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco.



4.7. Proceso de constitución de sindicatos en Guatemala

El Código de Trabajo guatemalteco en su Artículo 218 establece el procedimiento para la constitución de un sindicato y reconocimiento de su personalidad jurídica, así como también la autorización de los estatutos que regirán su actividad:

- a) "Presentar solicitud escrita en papel simple directamente a la Dirección General de Trabajo o por medio de la autoridad de trabajo más próxima, dentro del plazo de (20) días contados a partir de la asamblea constitutiva del sindicato, en la cual debe señalarse lugar para recibir notificaciones;
- b) A la solicitud se deben acompañar original y una copia del acta constitutiva y de los estatutos, firmados en cada uno de sus folios por el secretario general y al final deben ir firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional;
- c) La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones legales. En caso afirmativo, dictará resolución favorable que debe contener el reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato, aprobación de sus estatutos y orden de su inscripción en el Registro Público de Sindicatos. El trámite a que se refiere este Artículo no puede exceder de veinte días hábiles contados a partir de la recepción del expediente, bajo pena de destitución del responsable de la demora. Dentro de los quince días siguientes a la respectiva inscripción, deberán publicarse en forma gratuita la resolución que

ordena su inscripción. La Dirección General de Trabajo no puede negarse a resolver favorablemente la solicitud si se ha formulado conforme a las disposiciones legales. Únicamente la comprobación de errores o defectos insubsanables pueden determinar resolución desfavorable del titular de la Dirección General de Trabajo, cuyo texto debe comunicarse sin pérdida de tiempo a los interesados, para que se opongan interponiendo recurso de revocatoria o procedan a formular nueva solicitud;

- d) La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones legales. En caso afirmativo, previo el visto bueno del Despacho Superior, procederá a realizar la inscripción del sindicato en el libro de personas jurídicas del registro público de sindicatos, con declaración expresa de que en la redacción de los estatutos se observó la legalidad respectiva. El trámite a que se refiere este Artículo no puede exceder de diez días hábiles contados a partir de la recepción del expediente, bajo pena de destitución del responsable de la demora. Dentro de los quince días siguientes a la respectiva inscripción deberá publicarse en el diario oficial en forma gratuita un resumen de la resolución que aprobó los estatutos y reconoce la personalidad jurídica del sindicato. Únicamente la comprobación de errores o defectos insubsanables pueden determinar resolución desfavorable del titular de la Dirección General de Trabajo, cuyo texto debe comunicarse sin pérdida de tiempo a los interesados para que se opongan interponiendo recurso de revocatoria o procedan a formular nueva solicitud.

Si se trata de errores o defectos subsanables se deberán comunicar a los interesados para que procedan a enmendarlos o, en su caso, a interponer recurso de revocatoria”.

Para comprender de una mejor manera el Artículo antes citado, es necesario realizar un análisis de los incisos que lo conforman. Respecto al inciso a) se establece un plazo no mayor a 20 días para presentar la solicitud ante la Dirección General de Trabajo o a la autoridad de trabajo más próxima, dicho plazo comienza a correr a partir de la celebración de la asamblea constitutiva del mismo. Las formalidades de dicha asamblea se encuentran reguladas en el Artículo 220 del mismo cuerpo legal, mismas que se detallan a continuación:

“El acta constitutiva de un sindicato debe contener:

- a) Nombres y apellidos, profesión u oficio o actividad económica y número de las cédulas de vecindad de sus socios fundadores, así como expresión clara y precisa de que desean formar el sindicato;
- b) Nacionalidad y vecindad de los miembros del comité ejecutivo y del consejo consultivo;
- c) Autorización a los miembros del comité ejecutivo para aceptar, a juicio de ellos y en nombre del sindicato, cualesquiera reformas que indique el Departamento



Administrativo de Trabajo o, en su caso, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y, en general, para realizar, los trámites a que se refiere el Artículo 218; y

- d) Declaración clara y precisa de los miembros del Comité Ejecutivo Provisional indicando que son guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate de sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes. Así mismo pueden proporcionar cualesquiera otras informaciones que los interesados consideren conveniente”.

Es importante mencionar que, para la constitución de un sindicato, tiene que haber consentimiento previo de los trabajadores que formaran parte del mismo, este consentimiento se brinda previo a la celebración de la asamblea constitutiva, de acuerdo a lo que establece el Artículo 216 del decreto referenciado, “Para formar un sindicato de trabajadores se requiere el consentimiento por escrito de veinte o más trabajadores y para formar uno de patronos se necesita un mínimo de cinco patronos.”

Posterior a este consentimiento por escrito, es oportuno mencionar que, se debe de dar aviso a la Inspección de Trabajo para los efectos de lo que establece el Artículo 209 del Código de Trabajo guatemalteco (inamovilidad), aunque en dicho Artículo no se mencione cual es el momento oportuno para enviar el aviso, tomando en cuenta el principio indubio pro operario, este se debe de interpretar de la manera más favorable al trabajador, es decir, se debe de dar el aviso cuanto antes, con el objetivo de dotar de protección legal a los trabajadores.



Dentro del mismo inciso analizado, también se menciona que adicional a la copia del acta constitutiva de la cual ya se hizo referencia, también se debe de adjuntar copia de los estatutos, firmados y en cada uno de sus folios por el secretario general y al final deben de ir firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional. Los estatutos se definen al momento de llevar a cabo la asamblea constitutiva, y el contenido de los mismos se encuentra regulado en el Artículo 221 del decreto aludido, el cual establece lo siguiente:

“Los estatutos de un sindicato deben contener:

- a) Denominación y naturaleza que los distingan con claridad de otros;
- b) El objeto;
- c) El domicilio o vecindad y su dirección exacta,
- d) Los derechos y obligaciones de sus miembros. Los primeros no los pierde el trabajador por el solo hecho de su cesantía obligada por un lapso no mayor de un año;
- e) La época y el procedimiento para nombrar el comité ejecutivo y al consejo consultivo;

- f) Las condiciones de admisión de nuevos miembros;
- g) La enumeración de las correcciones disciplinarias y las causas y procedimientos para imponer estas últimas, así como para acordar la expulsión de algunos de sus miembros;
- h) El monto de las cuotas ordinarias y el límite máximo, en cuanto al número de veces que se pueden exigir cada año y en cuanto a la suma que se puede pedir, de las cuotas extraordinarias; la forma de pago de unas y otras; las reglas a que deben sujetarse las erogaciones y la determinación exacta de los porcentajes a que se van a destinar los ingresos respectivos de conformidad con las funciones propias de cada sindicato. Los gastos de administración deben fijarse en un porcentaje razonable y debe denegarse la inscripción, autorización y concesión de la personalidad jurídica de un sindicato que no determine dicho porcentaje o que lo haga en forma excesivamente amplia;
- i) La época y procedimientos para la celebración de las asambleas generales, sean ordinarias o extraordinarias, así como los requisitos de publicidad escrita a que debe someterse cada convocatoria. Las asambleas generales ordinarias o extraordinarias pueden celebrarse válidamente con la asistencia de la mitad más uno del total de miembros inscritos, pero si por cualquier motivo no hay quórum, los asistentes pueden acordar la convocatoria para nueva reunión dentro de los diez días siguientes, la que ha de verificarse legalmente con el número de miembros que a ella concurran. No es lícita la representación de unos miembros por otros en las asambleas generales, salvo aquellas representaciones



desempeñadas por delegados de sindicatos que por su naturaleza tengan secciones departamentales o subsecciones municipales;

- j) La época y forma de presentación y justificación de cuentas, cuya revisión estará a cargo de una comisión específica compuesta por tres miembros electos en Asamblea General o por quien ésta determine;
- k) Los procedimientos para efectuar la liquidación del sindicato, en caso de disolución voluntaria o no; y
- l) Todas las otras normas que se consideren convenientes para buena organización, dirección y administración del sindicato”.

A partir de haber llenado los requisitos implícitos que se encuentran descritos dentro del inciso a) del Artículo 218, de acuerdo con lo que establece el inciso b) del mismo Artículo, la Dirección General de Trabajo debe de examinar si la solicitud presentada se ajusta a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico. En caso afirmativo, deberá dictar resolución, la cual deberá contener el reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato, autorización de sus estatutos y también deberá ordenar su inscripción en el Registro Público de Sindicatos.

Lo peculiar en este inciso es que para llevar a cabo esta revisión y dictar la resolución correspondiente, fija un plazo de 20 días, sin embargo, es importante mencionar que si se revisa lo establecido por el inciso d) del mismo Artículo, se podrá constatar que existe una antinomia de ley, ya que el plazo establecido en el último inciso relacionado



es de 10 días. En este caso, estoy de acuerdo con el análisis que al respecto realiza Landelino Franco indicando lo siguiente: “Ahora bien y en cuanto a los distintos plazos que para el trámite de reconocimiento e inscripción del sindicato prevén los literales c) y d) del Artículo 218 del Código de Trabajo, es importante considerar que las redacciones de las normas es casi idéntica y para determinar cuál de las dos es aplicable debe tenerse en cuenta el espíritu de la reforma contenida en el decreto 18-2001 el cual fue el de reducir el plazo para el trámite a cargo de la Dirección General de Trabajo, de veinte días como ya se contemplaba antes de la reforma a únicamente diez días, con la salvedad de que tampoco fue parte del espíritu de la reforma el hacer intervenir a ninguna otra autoridad administrativa de trabajo en el trámite. Por consiguiente, debe de entenderse que es la literal c) del Artículo 218 del Código de Trabajo el que rige el trámite al interno de la Dirección General de Trabajo del reconocimiento e inscripción de los sindicatos (Sic)”⁵⁷. La única observación a la acotación realizada por el autor citado, es que la antinomia se da entre el inciso b) y el inciso d) del Artículo 218 del Código de Trabajo guatemalteco y no entre el inciso c) y el inciso d) como él lo indica, por consiguiente, es aplicable el plazo de diez días establecido en el inciso d) del Artículo relacionado.

Continuando con el análisis, después de haberse dictado la resolución correspondiente y dentro de los quince días siguientes a la inscripción del sindicato, el Artículo citado en su inciso d) estatuye la obligación para la Dirección General de Trabajo de publicar de manera gratuita un resumen de la resolución en la que se aprobaron los estatutos y se reconoció la personalidad jurídica del sindicato.

⁵⁷ Franco López, César Landelino. **Código de trabajo comentado**. Pág. 205.



Por último, el único caso en el cual la Dirección General de Trabajo dictará resolución desfavorable será cuando la solicitud adolezca de errores o defectos insubsanables, previendo dos salidas para los solicitantes; la primera, se refiere a plantear el recurso de revocatoria para que conozca del caso el Despacho Ministerial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y la segunda, presentar nueva solicitud subsanando los vicios señalados por la Dirección General de Trabajo.

4.8. Órganos del sindicato

El sindicato es una persona jurídica creada por acuerdo entre trabajadores o patronos con el objetivo de proteger y defender los intereses económicos y sociales de cada uno de sus miembros y comunes al grupo. Como toda persona jurídica, el sindicato cuenta con determinados órganos, que tienen como finalidad, organizar su funcionamiento y cumplimiento de sus fines. De tal manera, que los órganos del sindicato son: La Asamblea general, el Comité ejecutivo y el Consejo consultivo.

La Asamblea general es el órgano máximo y soberano del sindicato, tiene funciones de deliberación y decisión de todos los asuntos concernientes a la estructura, organización y funcionamiento del mismo, está integrado por la totalidad de los miembros que conforman el sindicato. Se clasifica entre asambleas generales ordinarias y extraordinarias. En cuanto a las asambleas generales ordinarias, "son las que se van a realizar de conformidad a la periodicidad establecida para su celebración en la ley y en



los estatutos del sindicato”⁵⁸. Es decir, en este tipo de asambleas, se conocen todos aquellos asuntos que corresponden al giro normal del sindicato.

Por otro lado, las asambleas generales extraordinarias, son “las que se pueden celebrar en cualquier tiempo una vez disponga su convocatoria el comité ejecutivo o bien el número mínimo de afiliados que disponga los estatutos para ese efecto”⁵⁹. En otras palabras, las asambleas extraordinarias, conocen de todos aquellos asuntos que surjan durante el funcionamiento del sindicato pero que tienen carácter extraordinario, es decir, asuntos que no se podían prever, por ejemplo: cuando surge un conflicto susceptible de provocar huelga o paro, y los miembros del sindicato deciden si conviene a los intereses del mismo llevar a cabo la huelga o el paro.

El segundo órgano jerárquicamente más importante del sindicato es el Comité ejecutivo, este, como su nombre lo indica, tiene la función de ejecutar y velar por el cumplimiento de todas las decisiones tomadas por la asamblea general. De acuerdo con la legislación laboral guatemalteca, sus miembros no pueden ser más de nueve y menos de 3, además de ser mayores de edad, guatemaltecos naturales y del estado seglar. Adicional a las funciones ejecutivas, el Comité ejecutivo también tiene funciones de representación en todos aquellos asuntos judiciales, extrajudiciales y administrativos que tengan relación con los intereses de todos los miembros del sindicato.

⁵⁸ Franco López, César Landelino. **Código de trabajo comentado**. Pág. 209.

⁵⁹ **Ibíd.**



El consejo consultivo, como se desprende de su nombre, es un órgano técnico y asesor. De acuerdo con el Artículo 224 del Código de Trabajo guatemalteco, "tiene funciones puramente asesoras y sus miembros deben reunir los requisitos que indica el inciso b) del Artículo anterior", en este caso, los requisitos para ser miembro del consejo consultivo, son los mismos requisitos solicitados para ser miembro del comité ejecutivo.

4.9. Fines del sindicato

Los fines de las organizaciones profesionales o sindicatos, caen por su propio peso. En cuanto a los fines formales de las organizaciones sindicales, se dirá que el término formal, se refiere a que éstos, son los definidos por el ordenamiento jurídico, más no así, los que se llevan a cabo en la práctica y que muchas veces difieren evidentemente, de lo que para el efecto establece el ordenamiento jurídico.

Los fines que establece el ordenamiento jurídico guatemalteco para los sindicatos, se encuentran regulados dentro del contenido del Artículo 206 del Código de Trabajo de Guatemala, el cual en su parte conducente estatuye que la asociación de trabajadores o sindicatos, está constituida "exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes". Es decir, el fin principal de los sindicatos de acuerdo a la legislación, es proteger frente a la contraparte, sus derechos, así como también mejorar las condiciones bajo las cuales se establecen las relaciones laborales entre trabajadores y patronos, procurando la dignificación de la parte trabajadora en armonía con la estabilidad de la parte patronal.



4.10. Principios del sindicato

Los principios son preceptos filosóficos que fungen como líneas directrices que deben de inspirar la creación, interpretación y aplicación de una norma jurídica, o bien para regir el funcionamiento de determinadas instituciones jurídicas. Al respecto de los principios que deben regir a los sindicatos, están los siguientes:

4.10.1. De la política nacional para la defensa y desarrollo del sindicalismo

“El legislador de 1947 previó que el Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad del titular de éste, trazara y llevara a la practica un apolítica nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo (Artículo 211 del Código de Trabajo), lo cual se cumplió hasta junio de 1954, pero desde tal fecha hacia la actualidad, los Gobiernos han hecho justamente lo contrario: han trazado y llevado a la práctica -o la han consentido- una política de represión y de freno al sindicalismo que se refleja en una gama de actos hostiles, desde el brutal desaparecimiento o asesinato de dirigentes, hasta los métodos más sutiles de la corrupción o del entrabamiento indefinido de la personalidad del sindicato en formación (sic)”⁶¹. Por el contexto histórico, en el cual se encuentra el autor citado, es evidente que se refiere a las desapariciones ocurridas durante el conflicto armado interno, de igual manera, en la actualidad la mayoría de trabajadores eligen no organizarse profesionalmente por temor a represalias que pueda tomar el patrono como respuesta, esto se evidencia por la poca cantidad de sindicatos conformados en la actualidad.

⁶¹ López Larrave. **Ob. Cit.** Pág. 80.



4.10.2. Del fomento de la unidad de la clase trabajadora

“No es sino un aspecto particular del principio anterior, porque una política sana para la defensa y desarrollo del sindicalismo es fomentar la unidad de la clase trabajadora y buscar la armonía entre los distintos grupos sindicales, como lo quería sinceramente el legislador de 1947 (Inc.-c del Artículo 211 del Código de Trabajo)”⁶².

4.10.3. De la democracia sindical

Los principios democráticos del derecho de trabajo están regulados en el Artículo 207 del Código de Trabajo guatemalteco, siendo los mismos: a) Respeto a la voluntad de las mayorías; b) Voto secreto y c) Voto por persona. Los tres principios son consecuentes con su nombre (democrático), el primero “se sustenta sobre la base de que el poder soberano de decisión de los organismos sindicales recae en el órgano denominado Asamblea General, en donde la voluntad de la mayoría de los afiliados con voz y con voto deciden los destinos de la asociación”⁶³. En síntesis, de acuerdo con este principio, el poder reside sobre la totalidad de los miembros que forman parte del sindicato, de hecho, se trata del ejercicio directo del poder ya que el mismo no se delega a ningún órgano representante de la asamblea, es decir, las decisiones se toman, sin obviar la voluntad de todos los presentes.

⁶² **Ibíd.**

⁶³ Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 135.



El principio de voto secreto, tiene como finalidad que el mismo se realice con la total libertad, atendiendo únicamente a la voluntad del miembro que lo ejerce; siendo la única excepción los casos de analfabetismo u otras circunstancias muy calificadas en donde se permite tomar las decisiones por votación nominal. El voto por persona, confiere a cada uno de los miembros del sindicato, la facultad de participar en las decisiones de la asamblea general.

4.10.4. De apoliticidad

Dentro de las organizaciones sindicales, se defienden los intereses económicos y sociales de sus miembros, quedando los intereses políticos, excluidos de sus actividades. Las organizaciones sindicales deben estar desprovistas de cualquier germen político ya que se prevé que la actividad sindical pueda ser mal utilizada con finalidades proselitistas, lo cual es incongruente con las otras dos finalidades del sindicato.

4.11. Actividades del sindicato

Las actividades de los sindicatos le son inherentes, las mismas están contenidas en el Artículo 214 del Código de Trabajo de Guatemala, y son las siguientes:

- a) "Celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los trabajadores de la



empresa. Las celebraciones de dichas actividades corresponden con exclusividad a los sindicatos; salvo lo expresado en los Artículos 374, 375 y 376 de este Código;

- b) Participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley;
- c) Velar en todo momento por el bienestar económico-social del trabajador y su dignidad personal;
- d) Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obras sociales y actividades comerciales que sin ánimo de lucro contribuyan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores y sean de utilidad común para sus miembros, tales como cooperativas, entidades deportivas, educacionales, culturales, de asistencia y previsión social. Tiendas de artículos de consumo y aprovisionamiento de insumos e instrumentos de trabajo. Las que para su funcionamiento serán debidamente reglamentadas y actuarán con la personalidad jurídica de la entidad sindical; y
- e) En general, todas aquellas actividades que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes.”

Para realizar cualquiera de las actividades enumeradas en el Artículo citado el sindicato tiene que estar debidamente inscrito en el Registro Público de Sindicatos. No obstante,

el sindicato puede realizar determinadas actividades antes de su inscripción en el registro mencionado, estas actividades son todas aquellas realizadas previamente a su constitución, las cuales tienen como finalidad, lograr el reconocimiento de su personalidad jurídica y aprobación de sus estatutos. Entre las actividades que los sindicatos realizan previo a su constitución se encuentran: Elegir a los miembros del comité ejecutivo provisional, elegir a los miembros del Consejo consultivo, definir sus estatutos y realizar todas las gestiones necesarias ante la Dirección General de Trabajo para lograr su inscripción definitiva.

4.12. Obligaciones del sindicato

Como toda persona jurídica, los sindicatos pueden ejercer derechos, pero también deben cumplir ciertas obligaciones, es por esto que el Código de Trabajo guatemalteco, estatuye las siguientes obligaciones para las organizaciones sindicales:

- a) "Llevar los siguientes libros, debidamente sellados y autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo: De actas y acuerdos de la asamblea general, de actas y acuerdos del comité ejecutivo, de registros de socios y de contabilidad de ingresos y egresos;
- b) Extender recibo de toda cuota o cualquier otro ingreso. Los talonarios respectivos deben estar sellados y autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo;



- c) Proporcionar los informes que soliciten las autoridades de trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos y no a la de sus miembros en lo personal;
- d) Comunicar al Departamento Administrativo de Trabajo, dentro de los diez días siguientes a la respectiva elección, los cambios ocurridos en su comité ejecutivo o consejo consultivo;
- e) Enviar anualmente al mismo departamento un padrón de todos sus miembros, que debe incluir sus nombres y apellidos, número de sus cédulas de vecindad y sus correspondientes profesiones u oficios o, si se trata de sindicatos patronales, de la naturaleza de las actividades económicas que como tales desempeñan;
- f) Solicitar al expresado departamento, dentro de los quince días siguientes a la celebración de la asamblea general que acordó reformar los estatutos, que se aprueben las enmiendas a los mismos que sean procedentes; y
- g) Publicar cada año en el Diario Oficial un estado contable y financiero de su situación, que comprenda con la debida especificación el activo y pasivo del sindicato”.

Las obligaciones propias de los sindicatos, tienen como fundamentos de ser, mantener un control administrativo y jurisdiccional que permita garantizar que los sindicatos están



cumpliendo los fines para los cuales han sido constituidos, ya que de no ser así, la legislación guatemalteca también contempla determinadas sanciones como consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones, mismas que van desde multas, como la sanción más simple o bien hasta la cancelación de su personalidad jurídica, como sanción última.





CAPÍTULO V

5. La negociación colectiva en el sector público guatemalteco

Los servidores públicos, tanto funcionarios como empleados, de acuerdo con la distinción que realiza la Ley del Servicio Civil de Guatemala, son de suma importancia, en virtud que, el Estado y sus diferentes organismos e instituciones, necesitan proveerse de mano de obra para lograr satisfacer las necesidades de la población a través de la prestación de servicios públicos, esta prestación de servicios, se logra gracias al trabajo de los servidores públicos.

Ahora bien, previo a continuar, en atención a los intereses que motivan la presente investigación, es importante establecer la diferencia que existe entre un servidor público y un trabajador. De acuerdo con el Artículo 3 del Código de Trabajo guatemalteco, “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”. En este caso, trabajador puede ser cualquier persona individual, con capacidad legal para contratar su fuerza de trabajo, el cual presta sus servicios a favor de un **patrono**. Se resalta la palabra patrono en virtud que, de conformidad con el mismo cuerpo legal en su Artículo 2, se considera patrono a todas las personas individuales o jurídicas que emplean los servicios de uno o más trabajadores, excluyendo de esta definición, a las personas jurídicas de derecho público, es decir al Estado y todos sus órganos e instituciones públicas que lo conforman. Por lo que, para que una persona que presta



sus servicios materiales e intelectuales, encuadre en el concepto de trabajador, estos servicios debe prestarlos a favor de cualquier persona individual o jurídica, con la única salvedad que, esta última, tiene que ser de derecho privado.

Por otro lado, de acuerdo con el Artículo 4 de la Ley del Servicio Civil de Guatemala, se considera servidor público a “la persona individual que ocupe un puesto en la Administración Pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligado a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia Administración Pública”.

Por lo tanto, haciendo una comparación entre lo que legalmente se puede entender por trabajador y servidor público, se encontrará que ambos conceptos difieren en cuanto a que prestan sus servicios a dos realidades diferentes. Por un lado, el trabajador presta sus servicios a favor de un patrono, y el servidor público lo hace a favor de la administración pública.

Al analizar lo expuesto, es evidente que el problema de la diferencia se traslada a lo que se entiende por patrono (administración privada) y administración pública. Por lo que, a continuación, se hará una breve exposición acerca de las diferencias que guardan los conceptos de administración pública y administración privada.

Administración Pública es “El conjunto de órganos, administrativos que desarrollan una actividad para el logro de un fin (bienestar general), a través de los servicios públicos (que es el medio de que dispone la administración pública para lograr el bienestar general), regulada en su estructura y funcionamiento, normalmente por el derecho administrativo”⁶⁴. En el ámbito público, se busca satisfacer las necesidades de la población a través de la prestación de servicios públicos y con ello la realización del bien común; por otro lado, a la administración privada le interesa la acumulación de capital (lucro); por último, la administración pública costea su funcionamiento a través de fondos públicos, a diferencia de la privada que hace lo propio a través de fondos privados (inversiones).

Lo anterior deja entrever que los trabajadores y los servidores públicos desarrollan sus actividades en dos contextos completamente diferentes. Estas diferencias están contempladas parcialmente dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, un ejemplo de ello es, que las relaciones laborales obrero-patronales están reguladas por el Código de Trabajo antes citado, mientras que las relaciones laborales entre los servidores públicos y la administración pública se encuentran reguladas principalmente en la Ley del Servicio Civil de Guatemala. Otro ejemplo se puede verificar en que, los derechos de huelga y sindicalización para los trabajadores de la iniciativa privada, se encuentran regulados en el Código de Trabajo guatemalteco; por otro lado, este mismo derecho para servidores públicos, se encuentra regulado en la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado de Guatemala.

⁶⁴ Calderón M. Hugo H. **Teoría general del derecho administrativo. Tomo I.** Pág. 17.



No obstante, existen lagunas legales respecto a varias instituciones jurídicas de derecho colectivo de trabajo que, al igual que en el ámbito privado, también son aplicables a los servidores públicos; en virtud de estas lagunas, se aplican supletoriamente las disposiciones que para tal efecto contempla el Código de Trabajo ya citado. El problema que ello genera se ha hecho muy notorio, sobre todo en el ámbito de la negociación colectiva, específicamente en algunos pactos colectivos de condiciones de trabajo, ya que, no existen criterios adaptados a la realidad de la administración pública que los orienten; es decir, los servidores públicos, pretenden obtener todas las mejoras que sean posibles en detrimento de los intereses financieros del Estado y los funcionarios públicos encargados de velar por los intereses estatales, no cumplen con esta función.

La causa principal de lo anterior es que, por un lado, en las negociaciones de patronos y trabajadores de la iniciativa privada, existen intereses contrapuestos que luchan entre sí, por lo que, dentro de las negociaciones colectivas, se busca llegar a un acuerdo medio, en el cual, armonicen tanto los intereses del capital como los intereses de los trabajadores, llevándose en este ámbito, una verdadera negociación. Por otro lado, el escenario anterior, no se replica en las negociaciones colectivas del sector público, ya que, los funcionarios públicos a quienes se les confiere la facultad de representar los intereses del Estado como contraparte de los intereses de los servidores públicos, no velan por el resguardo de los mismos, esto se debe a que, a diferencia de los patronos de la iniciativa privada, los funcionarios públicos no sufren ningún daño directo a la hora de ceder a negociaciones lesivas para el Estado, inclusive, en innumerables ocasiones,

ambas partes persiguen los mismos intereses, los cuales se traducen a sobre mejorar sus condiciones de trabajo; aunque esto implique ir en contra de los intereses estatales. En otras palabras, los funcionarios facultados para suscribir las negociaciones colectivas en representación del Estado, representan realmente los intereses de los servidores públicos, es decir, que la negociación colectiva, se lleva a cabo mediante el consentimiento de una sola parte, ya que, el Estado si bien está formalmente representado, en la práctica no lo está.

De conformidad con lo anterior, a continuación, se realizará un breve análisis jurídico de la realidad actual de estas instituciones de negociación colectiva en el ámbito público.

5.1. Contrato colectivo de trabajo

El contrato colectivo de trabajo, norma fundamentalmente, las relaciones de los patronos o dueños de los medios de producción organizados profesionalmente o no, con los trabajadores organizados profesionalmente mediante la constitución de un sindicato.

Cabanellas, citado por Chicas, define el contrato colectivo de trabajo como “el suscrito por uno o más patronos, por una entidad laboral; esto es, por un sindicato o grupo obrero, para facilitar ocupación remunerada a los trabajadores afiliados o representados”⁶⁵.

⁶⁵ Chicas Hernández. Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 99.



El Código de Trabajo guatemalteco, en su Artículo 38, establece que, “Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma”. La institución del contrato colectivo de trabajo, es aplicable tanto a los trabajadores del sector privado como a los servidores públicos del Estado, y está regulada únicamente en el Código de Trabajo guatemalteco.

En síntesis, se puede decir que el contrato colectivo de trabajo, es aquel vínculo jurídico y económico, celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores o uno o varios patronos sindicalizados o no, en el cual, los trabajadores que conforman el sindicato se obligan a prestar sus servicios materiales o intelectuales a favor de él, o los patronos, a cambio de una remuneración que se debe calcular y percibir de manera individual.

La diferencia con los pactos colectivos radica en que, estos últimos, regulan las condiciones bajo las cuales se realizará la prestación de los servicios, por lo que se convierte en ley profesional, es decir, viene a sustituir lo que al respecto regula el ordenamiento jurídico, siempre y cuando dentro del pacto colectivo, se superen las garantías vigentes dentro de la legislación local. Es por eso que, los contratos de trabajo celebrados posteriormente a la vigencia de un pacto colectivo, deben realizarse con especial observancia de lo que para tal efecto establecen los pactos colectivos



vigentes. Por otro lado, el contrato colectivo de trabajo, como cualquier otro contrato, pierde su vigencia ya sea porque se finalizó la relación unilateralmente o por acuerdo mutuo, o bien porque el contrato cumplió su plazo de vigencia, lo cual implica que todo lo estipulado en dicho contrato, queda sin efecto. A diferencia de lo estipulado por los pactos colectivos, los cuales, por tener carácter de ley profesional, aunque pierdan su vigencia, las mejoras reguladas en los mismos, quedan establecidas como garantías mínimas, las cuales no pueden ser disminuidas por pactos o contratos futuros. Por todo lo anterior, en Guatemala, tanto en las negociaciones de carácter privado como las de carácter público, ha proliferado mucho más la negociación de pactos colectivos, ya que, los mismos resultan mucho más beneficiosos para los trabajadores y tienen un carácter más permanente.

5.2. El pacto colectivo de condiciones de trabajo

Doctrinariamente, se puede entender como pacto colectivo de condiciones de trabajo a aquel instrumento de normación colectiva “que se celebra por uno o varios patronos o una asociación patronal y una o varias asociaciones de trabajadores, con el objetivo de fijar las condiciones de prestación de los servicios que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales de trabajo”⁶⁶.

El Artículo 49 del Código de Trabajo guatemalteco establece que: “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

⁶⁶ Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 225.

objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste”.

Como ya se mencionó, los pactos colectivos tienen carácter de ley profesional, lo cual significa que todos los contratos individuales y colectivos celebrados a partir de la vigencia de un pacto colectivo, deben suscribirse con observancia de lo que establecen los mismos. De igual manera, los contratos vigentes quedan modificados, ya que se homologan a lo dispuesto por los pactos colectivos, en cuanto a lo que represente una mejoría para las condiciones de trabajo del trabajador, constituyéndose lo regulado dentro de los pactos colectivos, como nuevas garantías mínimas, no susceptibles de ser disminuidas. Lo anterior implica que los pactos colectivos tienen como principal objetivo, mejorar las condiciones de los trabajadores dentro de las relaciones de trabajo.

“La importancia de este medio de normación colectiva, radica no solo en que regula condiciones de la prestación de los servicios, sino en que además por su carácter de ley profesional, es el que más supera el derecho legislado, pues por su vigencia determinada permite dinamizar la renovación y superación de los derechos regulados con carácter de mínimos a favor de los trabajadores en las leyes de trabajo”⁶⁷. Estas características del pacto colectivo, han provocado que sea uno de los instrumentos de normación colectiva que mayor preponderancia ha tenido dentro de la práctica guatemalteca.

⁶⁷ Franco López, César Landelino. **Código de trabajo comentado**. Pág. 22.



En Guatemala, la negociación de pactos colectivos entre trabajadores sindicalizados y patronos es imperativa, una vez sucedan los supuestos contemplados en el 51 del Código de Trabajo ya citado, "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". Lo regulado por el Artículo citado, impone a los patronos la obligación de negociar con sus trabajadores sindicalizados, un pacto colectivo, esto tiene como objetivo, evitar que los patronos se nieguen a mejorar las condiciones de sus trabajadores; lo anterior, sin perjuicio de que las mejoras no puedan ser concedidas en virtud de la imposibilidad del patrono de poder llevarlas a cabo; claro, esto debe ser demostrado a través de los diferentes procesos voluntarios o jurisdiccionales que para este fin, contempla la legislación guatemalteca.

El Código de Trabajo citado, regula el procedimiento para la negociación de pactos colectivos, este procedimiento es aplicable tanto a las relaciones laborales en el ámbito privado como en la administración pública. El Artículo 51 ya citado, regula el procedimiento voluntario, el cual se desarrolla a través de la vía directa, esta instancia, de acuerdo con lo establecido por dicho Artículo, se lleva a cabo únicamente entre patronos y trabajadores o, si así lo desean, con la intervención de amigables componedores. En caso de negativa por parte del patrono de celebrar el pacto colectivo, o bien en caso de no haber llegado a ningún acuerdo, cualquiera de las

partes puede recurrir a los tribunales de conciliación correspondientes con el objetivo de que estos últimos intervengan en la negociación. Por último, el Artículo 395 del mismo cuerpo legal, prevé que si durante el proceso de conciliación, no se logra ningún arreglo, opcionalmente, por acuerdo entre trabajadores y patronos, se puede someter el conflicto a la decisión de un tribunal de arbitraje o bien, irse a la huelga o paro en caso de desacuerdo.

Tal y como se hizo la relación, los pactos colectivos de condiciones de trabajo, son aplicables tanto para los trabajadores del sector privado, como para los servidores públicos, esta aplicabilidad homogénea, constituye un problema teleológico, ya que, si bien es cierto, no se niega la posibilidad del ejercicio de este derecho para los servidores públicos, ya que la limitación del mismo estaría en contra del principio de igualdad, es necesario que se fijen procedimientos específicos y criterios adecuados, que tengan como principal objetivo, contemplar esas diferencias que ya se analizaron en la parte introductoria del presente capítulo.

Un ejemplo de este problema teleológico, se puede observar específicamente, al analizar el contenido del pacto colectivo de condiciones del trabajo celebrado en el año 2005 entre el Organismo Legislativo guatemalteco y el Sindicato de Trabajadores del Congreso de la República de Guatemala (Sintracor); en el pacto referenciado, se pueden observar algunas disposiciones que sobrepasan los límites de lo que se puede tomar como una mejora razonable para los intereses de los trabajadores del congreso,



traduciéndose las mismas, en abusos hacia la administración pública, constituyéndose como disposiciones lesivas para las arcas del Estado de Guatemala.

Dentro del pacto citado, se encuentran disposiciones referentes a varios días de asueto anuales, incremento del periodo de vacaciones, uniformes para uso diario, indemnizaciones por una gran variedad de motivos; incluyendo el caso de renuncia, asimismo, se contempla una gran variedad de bonos anuales, como, por ejemplo, el bono vacacional, bono navideño, bono por canasta navideña, etc.

No obstante, los claros ejemplos aludidos, el beneficio que más llama la atención, es el incremento salarial anual que se concede en el Artículo 23 del citado pacto, el cual establece: "**ARTÍCULO 23 INCREMENTO SALARIAL.** El Congreso otorgará a todos los trabajadores del Organismo Legislativo, en el mes de enero de cada año, un incremento salarial del diez por ciento (10%) anual, calculado con relación al salario base de cada trabajador". Este beneficio provocó un incremento irracional a favor de los trabajadores del Organismo Legislativo y totalmente lesivo para los intereses del Estado. De acuerdo con información hecha pública el día diecisiete de enero del dos mil dieciséis por el actual presidente del Congreso de la República de Guatemala, Mario Taracena, los salarios de los trabajadores del Organismo Legislativo, oscilan desde los Q76, 365.72, que devenga la contadora general, hasta Q15, 166.85 que devenga el Conserje I.

Es evidente que, al otorgar estas prerrogativas, se atendió únicamente a intereses particulares, ya que no existe ningún dictamen ni estudio financiero en donde se haya evaluado la viabilidad de conceder estos aumentos, tampoco hubo intervención de instituciones públicas como la Procuraduría General de la Nación o el Ministerio de Finanzas Públicas, en donde se evidenciaran los perjuicios que este pacto representaría para el Estado guatemalteco. Claro, los dictámenes antes citados nunca existieron, ya que, dentro del procedimiento regulado en el Código de Trabajo guatemalteco, para la negociación de pactos colectivos de condiciones de trabajo, no se contempla ninguna disposición que tenga como finalidad prever estas particularidades que, solo se dan en las negociaciones colectivas entre los empleados públicos y la administración pública, quedando en este caso, el Estado de Guatemala en total indefensión de sus intereses.

Si bien es cierto, esta situación no se da en todo el sector público, con el hecho de que exista un ejemplo en la práctica que ilustra de sobremanera la necesidad de establecer criterios que orienten la negociación colectiva en el ámbito público, es suficiente para considerarlo un tema que precisa atención y resolución de manera urgente.

5.2. Convenios colectivos de trabajo

Convenio colectivo de condiciones de trabajo es, “el instrumento de normación colectiva por medio del cual se establece la condición de prestación de los servicios entre un sindicato y un patrono o sindicato de patronos o entre un grupo coaligado de



trabajadores y un patrono, por un plazo determinado de vigencia y sometido a la aprobación de la Inspección General de Trabajo”⁶⁸.

La definición anterior, es muy parecida a la de pacto colectivo de condiciones de trabajo, sin embargo, el rasgo distintivo de este instrumento de normación colectiva es que, a diferencia del pacto colectivo que solo puede ser suscrito por trabajadores sindicalizados, el convenio colectivo, no requiere que los trabajadores llenen este requisito para poder suscribirlo. Esta característica del convenio colectivo, ha hecho que su uso tenga una mayor connotación entre los trabajadores no sindicalizados.

“En el caso guatemalteco aunque el Código de Trabajo no lo regula expresamente se advierte su existencia en las disposiciones contenidas en los Artículos 278 y 377 de ese cuerpo legal”⁶⁹.

“Son características del convenio colectivo de condiciones de trabajo las siguientes:

- Su celebración debe constar por escrito y su vigencia es determinada.

- Es superior a cualquier otra ley una vez no sea superado por condiciones de prestación de los servicios, que resulten ser más favorables a las que en él se contienen.

⁶⁸ Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 237.

⁶⁹ **Ibíd.** Pág. 238.



- Por su carácter de Ley profesional sustituye al derecho legislado y lo hace inadaptable en la empresa.
- Su contenido debe ser aprobado por la Inspección General de Trabajo con el propósito de establecer que en el no sean pactadas condiciones que tiendan a reducir los mínimos previstos en las leyes de trabajo⁷⁰.

Al igual que las demás instituciones de normación colectiva que ya se abordaron, los convenios colectivos, son aplicables tanto a las negociaciones colectivas que se suscitan en el ámbito privado, así como también en el ámbito público.

5.3. Sentencias colectivas de trabajo

Las sentencias colectivas de trabajo, específicamente, las sentencias de arbitraje, son todas aquellas resoluciones jurisdiccionales de fondo, que dirimen un conflicto colectivo surgido entre patronos y trabajadores, o bien entre servidores públicos y la administración pública. Se constituye como instrumento de normación colectiva, en tanto que, su contenido dispositivo, es de obligatorio cumplimiento tanto para los patronos como para los trabajadores.

Al hablar de sentencia colectiva, se está haciendo referencia a la sentencia que se dicta luego de finalizar el procedimiento de arbitraje contemplado en la legislación guatemalteca; se constituye como un medio alternativo para la resolución de conflictos

⁷⁰ **Ibíd.**

colectivos laborales, ya que permite poner fin a los conflictos surgidos entre patronos y trabajadores, sin necesidad de llevar a cabo la huelga o el paro.

5.4. Reglamento interior de trabajo

El reglamento interior de trabajo, es efectivamente, un instrumento de normación colectiva, cuya característica principal es que debe ser dictado unilateralmente por el patrono. De acuerdo con el Artículo 57 del Código de Trabajo guatemalteco, “Reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo”:

“En esta disposición se regula la existencia de otro instrumento de normación colectiva, como lo es el reglamento interior de trabajo, que aunque con menor eficacia que el pacto colectivo de condiciones de trabajo, también se constituye en un instrumento de normación que permite superar las condiciones mínimas de contratación individual del trabajo”⁷¹. El Artículo 59 del citado cuerpo legal establece que, para que un reglamento de trabajo entre en vigencia, debe de ser aprobado por la Inspección General de Trabajo, además de ser puesto en conocimiento de los trabajadores por lo menos con quince días de anticipación a la de su vigencia.

⁷¹ Franco López, César Landelino. **Código de trabajo comentado**. Pág. 35.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La negociación colectiva en el ámbito privado y público, se desarrolla en contextos diferentes. Mientras que en el ámbito privado se comparten las utilidades del empleador, en el ámbito público los funcionarios y empleados están al servicio del bien común. En el ámbito privado existen intereses antagónicos, por lo que, al momento de llevarse a cabo una negociación, ambas partes tratarán de llegar a un punto medio, en donde los intereses propios no se vean vulnerados. En el público, los funcionarios facultados para velar por los intereses del Estado durante las negociaciones colectivas, no cumplen con esta función, esto se debe a que, conceder o no una mejoría de condiciones a los empleados públicos, no les representa ningún perjuicio directo.

Por lo anterior, es necesario, que el Congreso de la República de Guatemala, haciendo uso de su potestad legislativa, decrete una ley que fije los criterios mínimos y máximos que deben tomarse en cuenta al momento de negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo, donde se evalúe la capacidad financiera del Estado y la situación económica de los trabajadores. Asimismo, tomando en cuenta que otro de los problemas radica en que los intereses del Estado no están siendo realmente representados por los funcionarios públicos, en virtud de poseer intereses en común con la contraparte; es necesario darle intervención al Ministerio de Finanzas Públicas como ente encargado del control de la ejecución presupuestaria de las entidades públicas y a la Procuraduría General de la Nación como ente encargado de velar por los intereses del Estado guatemalteco.





BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo Luis Alcalá-Zamora y Castillo. **Tratado de política laboral y social**. Tomo II. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta. 1976.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo y Luis Alcalá-Zamora y Castillo. **Tratado de política, laboral y social**. Tomo I Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1982.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Doctrina y legislación iberoamericana. Ed. Heliasta. Argentina, 1989.
- CALDERÓN M. Hugo. **Teoría general del derecho administrativo**. Tomo I. Guatemala: Ed. MR Libros. 2011.
- CARBONELL, Miguel, Rubén Sánchez Gil. **¿Qué es la constitucionalización del derecho?** <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/qdiuris/cont/15/cnt/cnt3.pdf> (Consultado 30/07/ 2016).
- CASTRO ORBE, RUBÉN. **Tendencias actuales del derecho colectivo del trabajo**. www.academia.edu/15267814/Tendencias_actuales_en_el_Derecho_Colectivo_del_Trabajo (Consultado 20/06/ 2016).
- CHICAS HERNÁNDEZ. Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Guatemala: Ed. Orión. 1998.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Tomo I. México: Ed. Porrúa, 1970.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Tomo II. México: Ed. Porrúa, 1970.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Inversiones Educativas. 2004.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Código de trabajo comentado**. Guatemala: Ed. Fénix. 2014.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Fénix, 2010.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho colectivo sustantivo del trabajo**. 4ta. Ed. Guatemala: Ed. Fénix, 2010.



GARCÍA, Mario David. **La muerte del derecho de trabajo**. Guatemala: Ed. Tierra Labrada, 2002.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho de trabajo guatemalteco**. Guatemala, Guatemala: Ed. Ius-ediciones. 2007.

MARC, Jorge Enrique. **Derecho colectivo del trabajo**. Argentina: Ed. Zeus, 1972.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 36^a. ed. Buenos Aires: Ed. Heliasta, 2008.

Legislación

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

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

Ley del Servicio Civil. Decreto número 1748. Congreso de la República de Guatemala. 1969.

Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado. Decreto número 71-86. Congreso de la República de Guatemala. 1987.

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