

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA JUNTA MIXTA COMO ÓRGANO INSTITUIDO EN  
LOS PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO**



**WARNY SHARON CUESSI CASTRO**

**GUATEMALA, MAYO DE 2017**

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA JUNTA MIXTA COMO ÓRGANO INSTITUIDO EN  
LOS PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO**

**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva  
de la  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
de la  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Por

**WARNY SHARON CUESSI CASTRO**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, mayo 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  |

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



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12  
GUATEMALA, C.A.

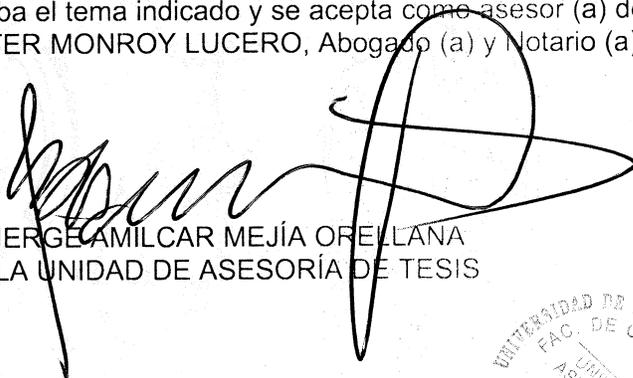


UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.  
Guatemala, 05 de octubre de 2012.

ASUNTO: WARNY SHARON CUESSI CASTRO, CARNÉ No. 200119099, solicita que para la elaboración de su tesis de grado, se le apruebe el tema que propone, expediente No. 20111135.

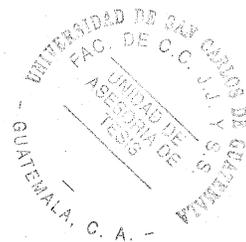
TEMA: "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA JUNTA MIXTA COMO ÓRGANO INSTITUIDO EN LOS PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO."

Con base en el dictamen emitido por el (la) consejero (a) designado (a) para evaluar el plan de investigación y el tema propuestos, quien opina que se satisfacen los requisitos establecidos en el Normativo respectivo, se aprueba el tema indicado y se acepta como asesor (a) de tesis al (a) Licenciado (a) WILLIAM WALTER MONROY LUCERO, Abogado (a) y Notario (a), colegiado (a) No. 8,133.



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

Adjunto: Nombramiento de Asesor  
cc.Unidad de Tesis  
BAMO/iyr.

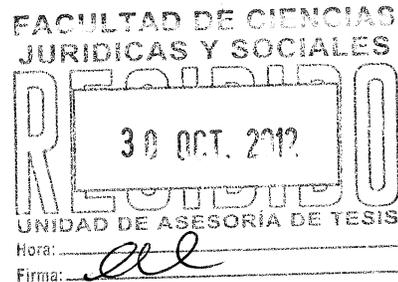




**LIC. WILLIAM WALTER MONROY LUCERO.**  
**ABOGADO Y NOTARIO**  
**6ª. Av. 3-11 Zona 4 Tercer Nivel**  
**TELÉFONO. 24112411- 40134444**

Guatemala octubre 30 de 2012

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



Respetable Doctor:

En atención a la providencia emitida con fecha cinco de octubre del presente año por esta unidad, en el cual se me nombra como **ASESOR** de Tesis de la Bachiller **WARNY SHARON CUESSI CASTRO**, quien se identifica con el número de Carné 200119099. Se le brindó la asesoría de su trabajo de tesis intitulada **“ANÁLISIS JURÍDICO DE LA JUNTA MIXTA COMO ÓRGANO INSTITUIDO EN LOS PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO”**, en su oportunidad sugerí algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción que consideré que en su momento serán necesarias para mejor comprensión del tema que se desarrolla.

La estudiante realizó un análisis documental y jurídico en materia laboral, constitucional y administrativo; en el lapso de la asesoría, así como en el desarrollo del trabajo de tesis, la estudiante manifestó sus capacidades en investigación, utilizando técnicas y métodos deductivo e inductivo, analítico, sintético, y la utilización de las técnicas de investigación bibliográfica y documental que comprueba que se realizó la recolección de bibliografía acorde al tema.

La contribución científica oscila en la recolección de información de diferentes leyes comparadas, que serán legalmente hablando de gran apoyo a todas las personas que



decidan proponer iniciativas de ley; abarcó las instituciones jurídicas relacionadas a los temas desarrollados, definiciones y doctrinas, así como el marco legal de la materia, el cual puede servir de base para otros trabajos de investigación en la rama del derecho. Cumpliendo así con un aporte al derecho por su estudio analítico.

La estudiante aceptó las sugerencias realizadas durante la elaboración de la tesis, y aportó al trabajo sus propias opiniones y criterios, los cuales lo enriquecen, sin embargo pueden ser no compartidos y sujetos a polémica, pero en cualquier caso, se encuentran fundamentados, puesto que son planteamientos serios y ordenados que demuestran un buen manejo de criterio jurídico sobre la materia.

Con respecto a las conclusiones y recomendaciones mi opinión es que son acordes al tema investigado y la utilización de la técnica de investigación bibliográfica que comprueba que se hizo la recolección de bibliografía actualizada; con ello se aporta información importante para que nuestros legisladores comprendan la funcionalidad de la interpelación.

Por lo expuesto **OPINO** que el trabajo de la bachiller anteriormente mencionado, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con las normativa respectiva, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones, recomendaciones y bibliografía utilizada, son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, por lo que al haberse cumplido con los requisitos mínimos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, resulta procedente emitir el **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo asesorado.

Con muestra de mi consideración y estima, me suscribo, como atento y seguro servidor.

**LIC. WILLIAM WALTER MONROY LUCERO**  
**ABOGADO Y NOTARIO**  
**Col. 8,133**

*C. WILLIAM WALTER MONROY LUCERO*  
*ABOGADO Y NOTARIO*



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

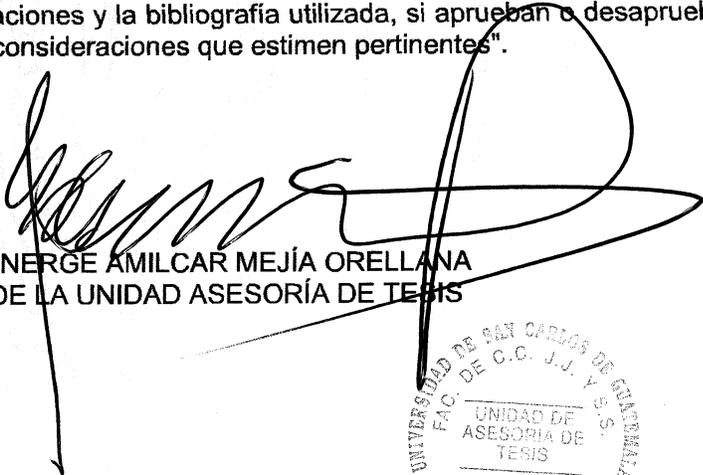
Ciudad Universitaria, zona 12  
GUATEMALA, C.A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.  
Guatemala, 02 de noviembre de 2012.

Atentamente, pase al LICENCIADO CARLOS HUMBERTO GIRÓN MENDEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante WARNY SHARON CUESSI CASTRO, intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA JUNTA MIXTA COMO ÓRGANO INSTITUIDO EN LOS PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO."

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual establece: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

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

cc.Unidad de Tesis  
BAMO/iyr.





**LIC. CARLOS HUMBERTO GIRÓN MÉNDEZ.**  
**ABOGADO Y NOTARIO**  
**6ª. CALLE 10-23 ZONA 11 GUATEMALA**  
**TELÉFONO. 24717651 - 48853211**

Guatemala, 10 de enero de 2013

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



Respetable Licenciado:

Me honra informarle que en cumplimiento de la resolución que fue emitida con fecha dos de noviembre del año dos mil doce; en la cual se me nombra **REVISOR** del trabajo de tesis de la Bachiller **WARNY SHARON CUESSI CASTRO**, intitulado: **“ANÁLISIS JURÍDICO DE LA JUNTA MIXTA COMO ÓRGANO INSTITUIDO EN LOS PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO”**; procedí a la revisión del trabajo de tesis en referencia.

Realice la revisión de la investigación y en su oportunidad sugerí algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción; que consideré que en su momento serán necesarias para mejor comprensión del tema que se desarrolla. El tema está redactada de una forma sistemática, de fácil comprensión y didáctica, abarcando las instituciones jurídicas relacionadas al mismo, definiciones y doctrinas, así como la regulación legal de la materia, apoyando su exposición con fundamento en normas constitucionales y leyes aplicables a nuestro derecho positivo, al igual la utilización de derecho comparado, lo que hace de este trabajo un documento de consulta y utilidad a quien esa clase de información necesite.



En tal virtud el contenido de la tesis, abarca las etapas del conocimiento científico, ya que la recolección de información realizada fue de gran apoyo a su investigación, dado que el material es considerablemente actual y vanguardista, con lo cual el sustentate aportó al trabajo sus propias opiniones y criterios, los cuales lo enriquecen, por lo que pueden ser sometidos a su discusión y aprobación definitiva, pero en cualquier caso, se encuentran fundamentados, pues son planteamientos serios y ordenados que demuestran un buen manejo de criterio jurídico sobre la materia.

Las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma clara y sencilla para esclarecer el fondo de la tesis en congruencia con el tema investigado, las mismas son objetivas, realistas y bien delimitadas. Resalto que atendió las sugerencias y observaciones señaladas, defendiendo con fundamento aquellas que consideró necesario. En cuanto a la estructura formal de la tesis, la misma fue realizada en una secuencia ideal para un buen entendimiento de la misma, así como la utilización de los métodos deductivo e inductivo, analítico y la utilización de las técnicas de investigación bibliográfica y documental que comprueba que se hizo la recolección de bibliografía actualizada.

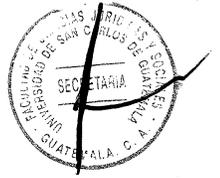
En consecuencia emito **DICTAMEN FAVORABLE**, en el sentido que el trabajo de tesis desarrollado por el bachiller anteriormente mencionado, cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que puede ser impreso y discutido como tesis de graduación en examen público.



**LIC. CARLOS HUMBERTO GIRÓN MÉNDEZ.**  
**ABOGADO Y NOTARIO**  
Col. 2,305  
Lic. CARLOS HUMBERTO GIRÓN MÉNDEZ  
**ABOGADO Y NOTARIO**



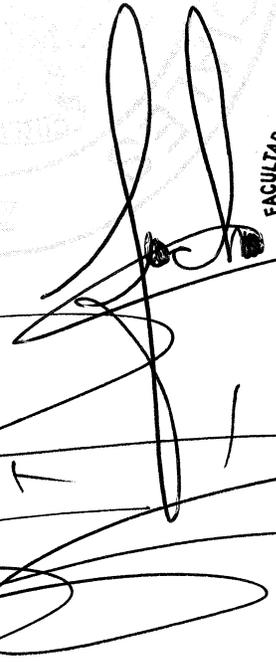
**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 16 de febrero de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante WARNY SHARON CUESSI CASTRO, titulado ANÁLISIS JURÍDICO DE LA JUNTA MIXTA COMO ÓRGANO INSTITUIDO EN LOS PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO. 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.

**SECRETARIO**  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
GUATEMALA, C. A.

**DECANO**  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
GUATEMALA, C. A.





## DEDICATORIA

- A DIOS:** Ser supremo que guía mi camino y que nunca me abandona en la adversidad. Merecedor de toda honra, porque de Él, para Él, y por Él son todas las cosas, fuente inagotable de conocimiento y sabiduría.
- A JUAN PABLO II:** Quien me guía en mi camino y que nunca me abandona, quien es mi fortaleza para seguir adelante en la adversidad.
- A MÍ BEBE:** Quien es, fue y será mi razón he inspiración para seguir adelante en la vida y no desfallecer jamás. Siempre en mi mente y corazón. Te amo mi ángel eternamente.
- A MI MADRE:** Gladys Mirian castro Alvarado, por darme la vida parte esencial en ella, porque gracias a su amor incondicional, su apoyo y sabiduría, han logrado que hoy culmine este triunfo.
- A MIS HERMANOS:** Licda. Jackeline Cuessi, Wendy Cuessi, Marlon, gracias por su cariño y apoyo incondicional.
- A MIS CUÑADOS:** Julio Artemio Juárez Ramazzini, por el apoyo que me ha brindado siempre.
- A MIS SOBRINOS:** Julio Andre, Dereck Fabiam, que este triunfo sea un ejemplo a seguir.
- A MIS ABUELOS:** Mario Arturo, Elena de Jesús (+), gracias por todo el tiempo que me dedicaron a lo largo de sus vidas, que Dios el todopoderoso tenga en su gloria; a mi abuelita siempre vivirá en mi mente y corazón.



**A MIS MASCOTAS:**

Moshy, Blacky, Jade, por pintar en mi rostro cada día una sonrisa y llenar mi corazón de alegrías y felicidad, con su linda y tierna compañía. A Witty y Kenlly que siempre vivirán en mi mente y corazón.

**EN ESPECIAL A:**

La gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala, centro de estudios donde realicé mis sueños y forjadora de mejores profesionales en el país, y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, que hoy me honra con tan preciado galardón. A quien pondré muy en alto en el noble ejercicio de la profesión.

**A USTED:**

Por su presencia.



## ÍNDICE

|                   | Pág. |
|-------------------|------|
| Introducción..... | i    |

### CAPÍTULO I

|   |    |
|---|----|
| 1. El derecho colectivo de trabajo .....              | 1  |
| 1.1. Naturaleza tenido.....                           | 8  |
| 1.2. Características.....                             | 9  |
| 1.3. Contenido.....                                   | 11 |
| 1.4. Pactos colectivos de condiciones de trabajo..... | 12 |
| 1.5. Legislación nacional e internacional.....        | 14 |

### CAPÍTULO II

|  |    |
|--|----|
| 2. La negociación colectiva .....                                      | 17 |
| 2.1. Sujetos, destinatarios y materia de la negociación colectiva..... | 27 |
| 2.2. Derechos de negociación preferentes o exclusivos.....             | 30 |
| 2.3. Trabajadores cubiertos por la negociación colectiva.....          | 30 |
| 2.4. Materias objeto de la negociación.....                            | 31 |
| 2.5. El principio de la negociación libre y voluntaria.....            | 31 |
| 2.6. Libertad para decidir el nivel de la negociación.....             | 32 |
| 2.7. El principio de la buena fe.....                                  | 32 |
| 2.8. Interpretación y aplicación de los convenios colectivos.....      | 33 |

|   |    |
|---|----|
| 2.9. Síntesis de los principios de la comisión de expertos de la Organización Internacional del Trabajo.....                    | 33 |
| 2.10. Tipos de negociaciones colectivas en la legislación guatemalteca.....   | 37 |
| 2.10.1. Negociaciones realizadas por las asociaciones sindicales de los trabajadores.....                                       | 40 |
| 2.10.2. Negociaciones realizadas por un comité ad hoc o permanente.....   | 42 |
| 2.10.3. Las negociaciones realizadas por un grupo de trabajadores sin formar un sindicato o un comité ad hoc.....               | 43 |
| 2.11. El convenio y las recomendaciones de la Organización Internacional de Trabajo OIT sobre las negociaciones colectivas..... | 44 |

### CAPÍTULO III

|  |    |
|--|----|
| 3. Pacto colectivo.....  | 47 |
| 3.1. Finalidad y naturaleza jurídica del pacto colectivo de condiciones de trabajo.. | 56 |
| 3.2. Elementos y constitución del pacto colectivo.....                               | 63 |
| 3.2.1. Procedimiento de la vía directa.....  | 64 |
| 3.2.2. Procedimiento de conciliación.....  | 65 |
| 3.2.3. Procedimiento de arbitraje.....   | 68 |
| 3.3. Elemento Personal del pacto colectivo de trabajo.....                           | 69 |
| 3.4. El efecto del pacto colectivo.....  | 71 |
| 3.5. Los convenios colectivos en Guatemala.....                                      | 74 |
| 3.6. Naturaleza jurídica del convenio colectivo.....                                 | 79 |



Pág.

## CAPÍTULO IV

|  |            |
|--|------------|
| 4. La junta o comisión mixta como órgano instituido en los pactos colectivos |            |
| de condiciones de trabajo.....   | 85         |
| 4.1. Definición.....   | 91         |
| 4.2. Naturaleza jurídica.....  | 92         |
| 4.3. Características.....  | 93         |
| 4.4. Organización, atribuciones y funcionamiento.....                        | 99         |
| 4.4.1. Atribuciones.....   | 103        |
| 4.4.2. Funcionamiento.....   | 108        |
| 4.5. Precedentes judiciales sobre la junta mixta.....                        | 111        |
| 4.5.1. Corte de Constitucionalidad.....                                      | 111        |
| 4.5.2. Corte Suprema de Justicia.....  | 126        |
| 4.6. Antecedentes de la junta mixta en el comité de libertad sindical        |            |
| de la organización internacional del trabajo.....                            | 129        |
| 4.7. Aspectos adjetivos de la junta mixta en Guatemala.....                  | 133        |
| <b>CONCLUSIONES.....</b>   | <b>141</b> |
| <b>RECOMENDACIONES.....</b>  | <b>143</b> |
| <b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>   | <b>145</b> |



## INTRODUCCIÓN

La junta mixta ha sido un órgano paritario instituido en los pactos colectivos de condiciones de trabajo, que surge como producto del amplio margen que goza la negociación colectiva laboral para regular las condiciones de trabajo, como una figura cuyo fin es asegurar el cumplimiento de lo acordado en las negociaciones colectivas, ser una vía alterna para prevenir y resolver conflictos laborales. Para esta investigación, se estudió la legislación aplicable a la materia abordada, literatura especializada y precedentes judiciales sobre el tema, con lo cual se obtuvo la base teórica del mismo. Las condiciones socioeconómicas dentro del ámbito laboral deben ser respetadas y se considera que los grupos de empleados que han logrado mejorar las condiciones de empleo y ventajas económicas, por vía de la negociación colectiva, tienen el irrenunciable derecho a vigilar la recta aplicación e interpretación de la ley profesional, para hacer efectivas sus conquistas económico sociales; así como, establecer un mecanismo de solución de los conflictos laborales.

La junta mixta, como órgano instituido en el pacto colectivo de condiciones de trabajo, es una figura cuyo buen desempeño asegura el cumplimiento de dichas negociaciones colectivas y es una vía alterna para resolver conflictos laborales, con lo cual se coadyuva con el sistema judicial, que está sobrecargado de casos sin que se resuelvan de forma pronta y cumplida; además, que mecanismos como la junta mixta son preventivos de conflictos colectivos de trabajo, como la huelga, facilitando la negociación colectiva y fomentando el diálogo social.

El presente trabajo permitirá evaluar el desarrollo de esta institución atípica, teniendo en cuenta la forma en que se regula dicho órgano en un pacto colectivo para que esta figura cumpla con los propósitos por las que fue instituida; asimismo, para determinar el avance que Guatemala tiene en materia de negociación colectiva y resolución alternativa de conflictos en el área laboral. Este trabajo desarrolla una investigación jurídico descriptiva, con una metodología deductiva y analítica, pues estudia los distintos aspectos de la junta mixta, como objeto de análisis, teniendo en cuenta los

tópicos generales sobre la negociación colectiva y el pacto colectivo de condiciones de trabajo, que constituyen el marco teórico de aquélla, lo que permitan adentrar en el conocimiento del problema jurídico.

En el objetivo general de la investigación es analizar el funcionamiento de la junta mixta, como órgano instituido en el pacto colectivo de condiciones de trabajo, para prevenir y solucionar los conflictos de orden laboral con base en esta ley profesional; y los específicos determinaron la naturaleza jurídica y características de la junta mixta; indicó la forma en que se conforma la junta mixta; estableció las clases de atribuciones que se han establecido para las juntas mixtas; indicó las fases del procedimiento a seguir por la junta mixta; y señalar los efectos de las resoluciones de las mismas.

Se comprobó la hipótesis, al establecer que la junta mixta es un órgano colegiado, que es atípico y convencional porque surge de la negociación colectiva para ser auxiliar en las relaciones de trabajo para velar por las condiciones en que se desarrolla la actividad empresarial sean respetuosas de las normas establecidas en el pacto colectivo, como ley profesional. Para el desarrollo del trabajo se utilizaron los métodos de investigación analítico, sintético, inductivo, deductivo; y, las técnicas de investigación empleadas fueron la documental y la científica jurídica.

Esta tesis está contenida en cuatro capítulos, de los cuales el primer capítulo tiene como propósito el estudio del derecho colectivo del trabajo, así como sus características; el segundo capítulo, trata la negociación colectiva, sujetos, y materia de la negociación colectiva; el tercer capítulo se busca establecer el pacto colectivo, el efecto del pacto colectivo; y el cuarto capítulo, está dirigido a describir la junta o comisión mixta como órgano instituido en los pactos colectivos de condiciones de trabajo; la organización y funcionamiento, precedentes judiciales sobre la junta mixta.

Por lo anterior, el presente trabajo de tesis servirá como aporte académico a la Universidad de San Carlos de Guatemala, a estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por la importancia del tema de investigación jurídico-social.



## CAPÍTULO I

### 1. El derecho colectivo del trabajo

Para la presentación del informe final referido a la investigación realizada, es importante e indispensable comenzar por conocer y dejar asentados algunos axiomas relacionados con la institución del derecho colectivo del trabajo, primero pensando en la poca bibliografía nacional respecto de ese tema; y, segundo, establecer aspectos relevantes que posteriormente serán consultados por alumnos de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales o de cualquier otra casa de estudios, o para fines científicos, lo cierto es que pretendo que este tema despierte el interés de los estudiosos y que en forma sistemática se vaya profundizando en su estudio para que en un futuro cercano comencemos a contar con bibliografía variada y completa de esta rama del derecho.

Respecto al Derecho Laboral, cabe mencionar que tuvo su nacimiento en aquellas luchas sociales surgidas con ocasión de las múltiples injusticias de que estaba sufriendo la clase obrera; los trabajadores se dieron cuenta que en forma individual no podían contra las arbitrariedades del patrono explotador, organizándose para la búsqueda de ese equilibrio que les permitiera la obtención de mejoras de carácter económico y social. Recordemos que en sus inicios, el Derecho del Trabajo formaba parte del derecho civil, por lo que sus normas tendían mucho a permitir el uso de la autonomía de la voluntad, pero sin pensar en la desigualdad existente entre patrono y trabajador, viéndose éste último obligado a aceptar las disposiciones del patrono, aunque fueran contrarias a sus justos intereses. Puede decirse entonces que el



surgimiento del derecho colectivo del trabajo fue anterior al surgimiento del derecho del trabajo propiamente dicho, ya que fue a través del ejercicio de la libertad genérica de asociación que los trabajadores fueron en búsqueda de esa justicia social que les permitiera una vida digna por medio del otorgamiento de mejores condiciones de trabajo que posteriormente adoptó el derecho laboral en sí.

Para el tratadista De la Cueva Mario, el derecho colectivo de trabajo “fue un producto necesario de la idea de justicia social; el capitalismo liberal, no obstante sus discursos y optimismo, produjo una enorme desigualdad entre los hombres y una tremenda injusticia social. La doctrina liberal exigió la abstención del Estado, por lo que no era posible corregir la injusticia por la vía del derecho legislado. La formación de las clases sociales, la coalición de obreros, la asociación profesional y la huelga fueron medios para alcanzar el orden justo que el Estado negaba, ya no a imponer, siquiera a estudiar. No podía perpetuarse la injusticia, los hombres habían creado al Estado para asegurar sus derechos, pero el primero de éstos, que es el derecho a tener una existencia digna peligraba por causa del mismo Estado, que patrocinaba la desigualdad y la injusticia. Lo que el Estado no hacía, lo haría la clase social que sufría injusticia, si el Estado no actuaba para remediar los males sociales, intervendría la clase obrera para poner un remedio.”<sup>1</sup>

Cabe recordar lo dicho por el maestro mexicano De la Cueva Mario, al referirse a las instituciones del derecho colectivo del trabajo, al indicar que sus instituciones nacieron antes de su reconocimiento y su reglamentación legal; constituyeron fuente real e

---

<sup>1</sup> De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 223.



histórica del primero; el orden jurídico reconoció la coalición, la asociación profesional, la huelga y el contrato colectivo, después de su existencia, cuando el Estado perdió fuerza y no pudo destruirlas.

Por su parte el autor Almansa Pastor José, hace referencia que “surgieron estas instituciones apoyadas en las ideas de libertad e igualdad que también forman parte de los derechos naturales del hombre, pero tienen por fundamento y como propósito a la persona humana, pues su idea fue la creación del derecho del trabajo que el régimen individualista y liberal se negaba a dictar, nacieron el derecho colectivo del trabajo y sus instituciones por la inactividad del Estado y para sustituirlo en el deber de decretar un orden justo.”<sup>2</sup>

Su función, sin embargo no se limita a la creación del derecho individual del trabajo del derecho protector de las mujeres y de los menores y de la previsión social, pues, las instituciones que integran el derecho colectivo del trabajo pretenden, además asegurar la vigencia y la regular aplicación de aquellas normas que son su fin, porque son lo eterno del derecho de trabajo. El derecho colectivo del trabajo es la envoltura del derecho individual del trabajo, del derecho protector de las mujeres y de los menores y de la previsión social, es el camino para la creación de estos estatutos y para vigilar su cumplimiento, es un derecho instrumental, medio para alcanzar un fin y tiene su apoyo en los derechos naturales de libertad e igualdad.

---

<sup>2</sup> Almansa Pastor, José. **El derecho de coalición**. Pág. 183.

Los autores Bayón Chacón, G. Pérez Botiza E, hacen referencia que “en suma, el derecho colectivo del trabajo nació en el mundo del capitalismo liberal para corregir su injusticia, pero produjeron sus instituciones la crisis del Estado, los sistemas del derecho social no han resuelto el problema y la crisis sigue en pie; el derecho colectivo de trabajo se modificará en el futuro pero algo es cierto y es que representa, en nuestros días, un baluarte de las fuerzas económicas frente al Estado, si desaparecieran sus instituciones, probablemente se perdería la libertad de las fuerzas económicas y, como en el estado totalitario, la libertad humana.”<sup>3</sup>

De la definición del Derecho de Trabajo, se puede establecer que es un todo y que tiene por objeto el estudio de los fenómenos y de las normas que rigen las relaciones humanas en cuanto un hombre pone al servicio de otro su energía de trabajo y se le subordina jurídicamente recibiendo a cambio de ello una remuneración.

Del resultado de esas relaciones humanas remuneratorias se van formando agrupaciones de trabajadores y de patronos que constituyen verdaderos organismos sociales que reclaman la formulación de normas de conducta específica para cada núcleo que integran, que comprende una naturaleza distinta y mucho más compleja que el de un ordenamiento regulador de obligaciones y derechos entre las partes de la relación laboral.

---

<sup>3</sup> Bayón Chacón, G. Pérez Botiza, E. **Manual del Derecho Laboral**. Pág. 227.



El derecho colectivo de trabajo surge del fenómeno de asociación profesional, agrupación por medio de la cual los trabajadores, en vista que les proporciona más fuerza y eficacia se unen, para la creación de las reglas jurídicas que los trabajadores necesitan para poder expresar sus opiniones, para exigir el cumplimiento de las leyes ya existentes.

El jurisconsulto Cabanellas Guillermo, define al derecho colectivo laboral como “aquel que teniendo por sujetos a 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 reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses.”<sup>4</sup>

La legislación laboral guatemalteca no contiene un cuerpo normativo específico respecto del derecho colectivo, sin embargo sí aparece un apartado especial respecto de ese tema en el Código de Trabajo, el cual constituye el principal cuerpo normativo que en materia laboral posee nuestro ordenamiento jurídico. Debido a lo anterior, no tenemos una definición legal respecto de lo que debe entenderse por derecho colectivo del trabajo, sin embargo si tenemos reguladas sus instituciones, procedimientos y contenido, situaciones que nos podrán llevar a establecer una definición propia que contenga esos detalles, pero previamente es importante estudiar lo que reconocidos autores internacionales han definido respecto de la rama del derecho que se pretende analizar.

---

<sup>4</sup> Guillermo, Cabanellas. **Tratado de Derecho Laboral**. Pág. 395.



Continúa manifestando el letrado Cabanellas Guillermo, que “es aquel derecho que teniendo por sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad, provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrollan un objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando de forma conjunta para defensa de sus derechos e intereses.”<sup>5</sup>

El jurista guatemalteco Chicas Hernández Raúl Antonio, menciona que “es el conjunto de normas que regulan, encauzan y ordenan el proceso de las diligencias que surgen entre trabajadores y empresarios en relación al hecho social y económico que es el trabajo prestado en relación de subordinación.”<sup>6</sup>

El letrado De la Cueva Mario, manifiesta que “el derecho colectivo de trabajo es la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo.”<sup>7</sup>

El jurisconsulto Cabanellas Guillermo, hace referencia que “el derecho colectivo del trabajo es la parte del derecho del trabajo referente a las organizaciones de empresa y

---

<sup>5</sup> Cabanellas, **Op. Cit.** Pág. 442.

<sup>6</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual del trabajo guatemalteco.** Pág. 14.

<sup>7</sup> De la Cueva. **Op. Cit.** Pág. 234.

profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos, sus conflictos y la solución de estos.”<sup>8</sup>

Como se puede notar en las definiciones doctrinarias antes mencionadas, sus autores involucran como elemento básico del derecho colectivo del trabajo a las asociaciones profesionales tanto de los trabajadores como de patronos, la defensa de intereses comunes, el planteamiento y la solución de conflictos, en tal virtud se puede decir que derecho colectivo del trabajo es una ciencia jurídica del ramo laboral, que estudia los principios que informan los procedimientos de resolución de conflictos colectivos tendientes al logro de beneficios económico sociales, así como desarrolla las normas que regulan la organización y funcionamiento de las asociaciones profesionales, crean el debido proceso para el tratamiento de esos conflictos, persiguiendo como fin primordial el bien común a través de la creación de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

En la definición dada en el párrafo anterior, se incluyó el elemento pactos colectivos de condiciones de trabajo ya que el objetivo primordial del derecho colectivo del trabajo es la creación de este tipo de leyes profesionales, cabe recordar que si no fuera para ese fin, el derecho colectivo del trabajo no tendría razón de ser. Las mejoras económicas y sociales van a ser realidad si se dejan establecidas en documentos ejecutables, y que mejor si esos documentos poseen fuerza coercitiva, tal es el caso de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, a los cuales nuestra legislación laboral le da carácter de Ley Profesional y por lo tanto de observancia obligatoria para las partes que

---

<sup>8</sup> Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 42.



lo suscriben e, incluso, para terceros no involucrados en la negociación tales como aquellos trabajadores no sindicalizados o, más aún, aquellos cuyas relaciones de trabajo dan inicio luego de que ya se ha puesto en vigencia un pacto de esta naturaleza. De ello se puede establecer entonces que el derecho colectivo del trabajo esta contenido de: asociaciones profesionales, conflictos colectivos, negociación colectiva y pactos colectivos de condiciones de trabajo, como se verá mas adelante.

### **1.1. Naturaleza del derecho colectivo**

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

La Primera teoría establece que: "Si bien el derecho privado y el derecho colectivo de trabajo presentan distintas características y regulan situaciones distintas, es necesario reconocer que tales diferencias son aparentes, pues en el fondo existe una estricta vinculación, ya que la actuación de los institutos de carácter colectivo tiene por finalidad última, el mejoramiento de las condiciones laborales para todos y cada uno de los trabajadores integrantes de ellos, es decir, que el derecho privado de trabajo evoluciona y progresa como consecuencia de la mayor actividad y representatividad de los organismos colectivo."<sup>9</sup> Continúa manifestando el letrado De Buen Lozano Néstor, en contraposición con esta doctrina se sobrepone la teoría que sustenta al derecho

<sup>9</sup> De Buen Lozano, Néstor. **Derecho del Trabajo**. Pág. 362.

colectivo como derecho público, la cual se fundamenta en el siguiente supuesto “el derecho colectivo es un derecho frente al Estado, lo que le otorga el carácter de garantía constitucional y un derecho de una clase social, lo que le atribuye su naturaleza de derecho constitucional y como tal derecho público.”<sup>10</sup>

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

## **1.2. Características**

Tomando en cuenta las definiciones contenidas en el apartado anterior se puede deducir que el derecho colectivo del trabajo posee las siguientes características:

- a) Es una rama del derecho laboral y en tal sentido se puede afirmar sin lugar a dudas, que pertenece al derecho público, siendo esta su naturaleza jurídica.

---

<sup>10</sup> Ibid.

Esta afirmación puede hacerse con mayor propiedad aún cuando suponemos que el derecho colectivo del trabajo contiene un conjunto de normas coercitivas que tienden a proteger de una manera especial a los trabajadores con el fin de compensar la desigualdad económica existente entre éstos y sus respectivos empleadores.

- b) Sus normas regulan la organización y el funcionamiento de las asociaciones profesionales, tanto de trabajadores como de empleadores, asimismo de las coaliciones de trabajadores o comités ad-hoc y permanentes. Es importante resaltar que la libertad de asociación esta concebida tanto para trabajadores como para patronos, aunque en la práctica estos últimos no la ejerzan en forma activa, organizándose solamente al amparo del derecho genérico de asociación.
- c) Señala los procedimientos, judiciales y extrajudiciales para el planteamiento y solución de los conflictos colectivos de carácter económico social. Como todo proceso tendiente a la solución de conflictos, debe observar la regulación legal de su materia, el derecho colectivo del trabajo no puede escapar a esta necesidad, en virtud de lo cual señala toda una serie de fases que van desde una vía directa entre las partes involucradas hasta la intervención de terceros como amigables componedores y la intervención judicial como órgano conciliador o solucionador del conflicto, por medio del arbitraje.
- d) Persigue, como fin primordial, que las partes en conflicto creen sus propias normas de aplicación dentro de la relación laboral, por medio de los pactos

colectivos de condiciones de trabajo, sin perjuicio de la contratación colectiva y los convenios colectivos de condiciones de trabajo. La figura principal del derecho colectivo del trabajo son los pactos colectivos de condiciones de trabajo, mediante los cuales las partes regulan las condiciones que van regir sus respectivas relaciones de trabajo, sometiendo al empleador al otorgamiento de mejoras de carácter económico y social a favor de los trabajadores.

### 1.3. Contenido

En el mismo orden de ideas en que se ha venido desarrollando este tema, cabe mencionar que las asociaciones profesionales tanto de trabajadores como de empleadores, los pactos y los convenios colectivos de condiciones de trabajo y los conflictos colectivos de carácter económico social, integran el contenido del derecho colectivo del trabajo.

El jurisconsulto Cabanellas de Torres Guillermo, afirma “que puede fundamentarse si se toma en consideración que la actividad primordial de las organizaciones sindicales la constituye la negociación y suscripción de pactos colectivos de condiciones de trabajo y porque esas mismas organizaciones tienen actuación relevante en el planteamiento, desarrollo y solución de los conflictos colectivos de carácter económico social.”<sup>11</sup> En cuanto a las asociaciones profesionales, el tema será tratado con mayor amplitud en el siguiente capítulo, por lo que en relación a los pactos colectivos de condiciones de trabajo se establecerán los criterios que aparecen en el siguiente apartado.

---

<sup>11</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de Derecho Laboral**. Pág.43.



#### **1.4. Pactos colectivos de condiciones de trabajo**

El Código de Trabajo en su Artículo 49 establece lo que debe entenderse por pacto colectivo de condiciones de trabajo al regular que es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. Dicha norma hace exclusivo el uso de los pactos colectivos para regular relaciones laborales, es decir que en estos casos los sujetos involucrados necesariamente tendrán que ser patronos y trabajadores. En el caso de los trabajadores, necesariamente tendrán que ser aquellos que se encuentran organizados al amparo del derecho de asociación laboral, dicho en otras palabras, en uso de su libertad sindical. Para reafirmar su carácter coercitivo, el mismo Artículo citado en el párrafo anterior indica que el pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte. Se completa ese carácter con el contenido del Artículo 50 del referido Código de Trabajo, el cual regula expresamente que: Las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tienen fuerza de ley para:

- a) Las partes que lo han suscrito;
- b) Todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto, trabajen en la empresa o centro de producción a que aquél se refiera en lo que dichos



trabajadores resulten favorecidos y aun cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado; y,

- c) Los que concierten en lo futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción afectados por el pacto en el concepto de que dichos contratos no pueden celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en el pacto colectivo.

En cuando al contenido de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, el Artículo 53 del Código de Trabajo regula que en el pacto colectivo de condiciones de trabajo debe estipularse lo relativo a:

- a) Las profesiones, oficios, actividades y lugares de trabajo que comprenda;
- b) La duración del pacto y el día en que debe comenzar a regir. Es entendido que no puede fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres, pero en cada ocasión se entiende prorrogado automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes lo denuncia por lo menos con un mes de anticipación al respectivo vencimiento;
- c) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes, como las relativas a jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, salarios o salarios mínimos. No es válida la cláusula por virtud de la cual el patrono se obliga a admitir como trabajadores solo a quienes estén sindicalizados; y,

- d) El lugar y fecha de la celebración del pacto y las firmas de las partes o de los representantes de éstas.

Para concluir este apartado, debe indicarse que las formalidades del pacto colectivo de condiciones de trabajo son las que aparecen en el Artículo 52 del cuerpo legal citado, el cual regula que el pacto colectivo de condiciones de trabajo debe extenderse por escrito en tres ejemplares, bajo pena de nulidad ipso jure. Cada una de las partes debe conservar un ejemplar y el tercero ha de ser enviado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana. El pacto puede empezar a regir en cualquier momento posterior al de su recibo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a cuyo efecto el funcionario a quien corresponda entregar la copia, debe dar una constancia de que ella ha llegado a sus manos.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe estudiar el texto del pacto sin pérdida de tiempo y, en caso de que contenga alguna violación a las disposiciones del presente Código, o de sus reglamentos o de las leyes de previsión social, debe ordenar a las partes ajustarse a las disposiciones de ley.

### **1.5. Legislación nacional e internacional**

La legislación guatemalteca, aunque como se dijo anteriormente, no define lo que debe entenderse como derecho colectivo de trabajo, es muy amplia en cuanto a su regulación, la cual se encuentra principalmente en el Código de Trabajo, que tiene aplicación general, y el mismo estipula todo lo referente a la organización,



funcionamiento, financiamiento y liquidación de las organizaciones sindicales, cuyo tema será desarrollado en el siguiente capítulo; asimismo en sus Artículos del 374 al 413 inclusive, establece los procedimientos de planteamiento y solución de los conflictos colectivos de carácter económico social, regulando además la forma de elaboración y aplicación de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Cabe mencionar en este apartado la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, Decreto Número 71-86 del Congreso de la República de Guatemala, reformado por el Decreto Número 35-96, también del Congreso de la República de Guatemala, que contiene normas especiales aplicables a los procedimientos de solución de conflictos colectivos de carácter económico social, surgidos entre las organizaciones sindicales de trabajadores del Estado y éste en su calidad de patrono, cuerpo legal que establece algunas limitantes al ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores del denominado sector público.

En cuanto a legislación internacional, debe mencionarse primordialmente aquellos convenios celebrados en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y que al ser ratificados por el Estado de Guatemala se han convertido en leyes internas válidamente aplicables; entre ellos tenemos los siguientes: Convenio número 11 del año 1921, sobre el Derecho de Asociación en la Agricultura, el cual fue ratificado por Guatemala el tres de mayo de 1988 y publicado en el Diario Oficial el día 11 de agosto de 1988; Convenio número 87 del año 1948, sobre Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación, ratificado por Guatemala el día 28 de enero del año 1952 y publicado en el Diario Oficial el día 11 de febrero de 1952; Convenio número 98 del año



1949, sobre Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, el cual fuera ratificado por Guatemala el día 22 de enero del año 1952 y publicado en el Diario Oficial el día 12 de febrero de 1952; Convenio Número 141 del año 1975, sobre Organizaciones de Trabajadores Rurales, el cual fuera ratificado por Guatemala el día siete de febrero de 1989 y publicado en el Diario Oficial el día 16 de marzo de 1989.



## CAPÍTULO II

### 2. La negociación colectiva

Las organizaciones de trabajadores reclamaron el reconocimiento de la libertad sindical mucho antes de que se creara la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La libertad sindical, parte integrante de los Derechos Humanos fundamentales y piedra angular de las disposiciones que tienen como objetivo asegurar la defensa de los intereses de los trabajadores, reviste una importancia muy especial para la (OIT) a causa de la estructura tripartita de esta Organización.

La libertad sindical también tiene un interés innegable para las organizaciones de empleadores que, ahora, hacen uso de los recursos establecidos con mayor frecuencia para asegurar el respeto de la misma. Por consiguiente, en 1919, la OIT no pudo dejar de incorporar este principio en su Constitución como uno de los objetivos de su programa de acción. El preámbulo de la Parte XIII del Tratado de Versalles incluye la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical entre los objetivos de la OIT, y el Artículo 427 de ese instrumento, relativo a los principios generales, proclama el derecho de asociación para todos los fines que no sean contrarios a las leyes, así para los obreros como para los patronos.

La proclamación de la libertad sindical desde los comienzos de la Organización Internacional del Trabajo como uno de sus principios fundamentales puso rápidamente de manifiesto la necesidad de adoptar disposiciones que delimitaran con mayor



precisión el contenido de ese concepto general y de enunciar sus elementos esenciales en un instrumento formal de la OIT, con objeto de promover y de supervisar eficazmente su aplicación general. En 1944, se anexó a la Constitución de la OIT la Declaración de Filadelfia en la que se reafirmaba, como uno de los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización, que la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante.

Esa declaración reconocía, además, la obligación solemne de la OIT de fomentar la ejecución de programas que permitan, entre otras cosas, lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas. Todos estos principios enunciados en la Constitución deben ser respetados por cada Estado miembro de la organización.

Cronológicamente, el Convenio número 11 de la OIT, sobre el Derecho de Asociación (agricultura), del año 1921, fue el primero que se ocupó del Derecho de Sindicación, seguido del Convenio número 84, sobre el Derecho de Asociación (territorios no metropolitanos), del año 1947. No obstante, el proyecto de reglamentación de la libertad sindical a nivel internacional sólo se materializó realmente con la adopción, en 1948, del Convenio sobre la libertad sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, número 87 y; al año siguiente, del Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva Número 98, que son los instrumentos fundamentales en materia de libertad sindical.



La Conferencia Internacional del Trabajo ha adoptado desde entonces varios otros instrumentos sobre los derechos sindicales y la negociación colectiva.

En lo que se refiere a la negociación colectiva y a la solución de conflictos, cabe destacar, en particular, los instrumentos siguientes:

La recomendación número 91, sobre los contratos colectivos, del año 1951, que trata del procedimiento de las negociaciones colectivas, de la definición de los contratos colectivos, de los efectos de esos contratos, de su extensión, de su interpretación y del control de su aplicación;

- a) La Recomendación número 92, sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, del año 1951, que está destinada a fomentar el establecimiento de organismos paritarios de conciliación y de arbitraje; esta Recomendación subraya el carácter voluntario de esos procedimientos y especifica que ninguna de sus disposiciones podrá interpretarse en modo alguno en menoscabo del derecho de huelga; y,
- b) El Convenio número 154 y la Recomendación número 163, sobre la negociación colectiva, adoptados en 1981, que tienen como objetivo el fomento de la negociación colectiva libre y voluntaria.

La conferencia también ha adoptado varios instrumentos con el fin de tener en cuenta las dificultades particulares con que tropiezan los trabajadores de algunos sectores en el ejercicio de sus derechos sindicales, tales como el Convenio número 141 y la



recomendación número 149, sobre las organizaciones de trabajadores rurales, del año 1975,

- a) Adaptar los instrumentos existentes a la situación particular de ciertos trabajadores, tales como el convenio número 151 y la recomendación número 159, sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, ambos del año 1978;
- b) Mejorar la protección de los representantes de los trabajadores y asegurarles facilidades que les permitan desempeñar.

La negociación colectiva se concibe como la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un acuerdo colectivo. El contrato o convenio colectivo es definido en la Recomendación número 91, sobre los contratos colectivos, del año 1951, como: Todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

El texto añade que todo contrato colectivo ha de obligar tanto a sus firmantes como a las personas en cuyo nombre se celebre y que las disposiciones de los contratos de trabajo individuales contrarias a aquél deberían considerarse nulas y ser sustituidas de



oficio por las cláusulas correspondientes del mismo. Al mismo tiempo, deberían respetarse las disposiciones de los contratos individuales más favorables para los trabajadores que las previstas por el contrato colectivo. Dicha recomendación número 91 sentó pues, en 1951, el principio del carácter vinculante del contrato colectivo y el de su primacía sobre el contrato de trabajo individual, con la única salvedad de garantizar las disposiciones de éste más beneficiosas para los trabajadores cubiertos por el convenio colectivo.

El Convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo, no contiene una definición de los contratos colectivos, pero delimita sus características fundamentales en el Artículo cuatro, deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo. Durante los trabajos preparatorios del Convenio Sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública, 1978 número 151 se entendió que la palabra negociación abarcaba cualquier forma de discusión, tanto formal como informal, destinada a lograr un acuerdo, y que era preferible a la palabra discusión, pues esta última no subrayaba la necesidad de tratar de obtener un acuerdo.

El Convenio Sobre la Negociación Colectiva número 154 de la Organización Internacional del Trabajo, delimita aún más este concepto en su Artículo dos al indicar que la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen

lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores.

Previo a analizar las negociaciones colectivas es necesario establecer y definir qué entendemos por Derecho de Trabajo y Derecho Colectivo de Trabajo. Al tratar de darle un sentido concreto y establecer una limitación a esta rama del derecho, encontramos que doctrinariamente existe una diversidad de definiciones; esto se debe a sus aspectos característicos como los son sus límites, su autonomía y su denominación, por lo que es necesario para establecer una definición basarnos en los fines principales que la misma persigue, que de acuerdo con la doctrina son el político, el económico y el jurídico.

La doctrina establece que las definiciones que se fundamentan en el carácter político del Derecho Laboral, concluyen que el derecho de trabajo se basa en un conjunto de teorías, normas y leyes que tienen como finalidad la protección a la clase trabajadora y así mejorar sus condiciones económicas sociales. Esto es un concepto que carece de otros elementos que contiene el derecho de trabajo, pero que establece una de las finalidades que nuestro Código de Trabajo contempla, el inciso "a" del considerando tercero, el cual establece: El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos., otorgándoles una protección jurídica preferente.

El autor Berna Ángel, hace hincapié al referirse que es “un conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social del trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre partes que concurren a él y con la colectividad en general como mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales... no se adopta la palabra trabajo en el sentido de factor de producción sino como hecho social en el cual uno de esos factores se incorpora a los otros para producir.”<sup>12</sup> Esta definición, al igual que otras que definen al derecho de trabajo desde la perspectiva de un regulador de la actividad laboral, basándose únicamente en el carácter económico del derecho, no puede ser aceptada como una definición absoluta del derecho labora, debido que descarta otros aspectos de igual importancia para el derecho de trabajo como es el ético, el moral y el jurídico que quizás sea tan fundamental en el presente como el económico.

El jurista guatemalteco Chicas Hernández Raúl Antonio, comenta que desde el punto de vista jurídico los doctrinarios han establecido que “derecho de trabajo es un conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones que surgen directa o indirectamente de la prestación contractual y retribuida del trabajo humano por lo que al parecer esta teoría ha definido al derecho de trabajo desde el aspecto de normas y principios reguladores de la relación contractual del trabajo y de la relación laboral que entre ellos se produce. Al parecer, podemos establecer que las tendencias de carácter jurídico son que más se equiparan al concepto táctico que emana del conjunto de artículos que se encuentran en el Código de Trabajo de nuestra legislación, pero bajo la salvedad que nuestra legislación no

---

<sup>12</sup> Berna, Ángel. **La doctrina de los conflictos colectivos**. Pág. 230.

sólo se interesa de aspectos jurídicos contractuales y de relaciones laborales, sino que abarca mucho más.”<sup>13</sup>

El jurista Cabanellas de Torres Guillermo, comenta que luego de haber analizado todas las tendencias doctrinarias del derecho de trabajo, y enfatizando en la finalidad del derecho de trabajo, define el derecho de trabajo “como aquél que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, en la forma de prestación de servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.”<sup>14</sup>

Para poder comprender la naturaleza y los tipos de negociaciones colectivas, debemos definir qué se entiende por negociación. El doctrinario Franco López, César Landelino define la negociación desde un punto de vista genérico como “un procedimiento de discusión que se establece entre las partes adversas por medio de representantes oficiales y cuyo objetivo es el de llegar a un acuerdo aceptable para todos.”<sup>15</sup> Por su parte López Larrave Mario, comenta que bajo la misma perspectiva se define la negociación como “la Acción de discutir asuntos comunes entre dos partes con el fin de llegar a un acuerdo.”<sup>16</sup> Estas dos definiciones nos dan los aspectos generales de una negociación en su sentido general, los cuales deben ser seguidos por las negociaciones de índole colectiva.

---

<sup>13</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual del trabajo guatemalteco**. Pág. 284.

<sup>14</sup> Cabanellas De Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 329.

<sup>15</sup> Franco López, César Landelino. **Derecho colectivo sustantivo del trabajo**. Pág. 272.

<sup>16</sup> López Larrave, Mario. **El derecho de huelga en Centroamérica**. Pág. 327.

Una vez establecido lo anterior, debemos proceder a definir qué se entiende por negociación colectiva. Entre las definiciones que podemos citar para definir la negociación colectiva podemos avocarnos a la dilucidada por la Organización Internacional del Trabajo OIT, establece que la negociación colectiva es un proceso de adopción de decisiones. Su propósito primordial es llegar a convenir un conjunto de normas que rijan las cuestiones de fondo y de procedimiento de la relación del empleo, al igual que las relaciones entre las partes en la negociación. Además de definir la negociación colectiva establece cuándo procede la misma al establecer que las negociaciones colectivas no sólo se originan de las discusiones que culminan en un contrato colectivo, según lo defina y reglamente la ley sino, además, todas las formas de trato entre empleadores y trabajadores o entre sus respectivos representantes, siempre y cuando suponga una negociación en el sentido corriente de la palabra.

Esta definición nos presenta cuatro elementos esenciales de la negociación colectiva laboral que han sido adoptados por nuestra legislación. El primer elemento que se menciona es la característica de ser un proceso para unificar posiciones, factor esencial para la negociación colectiva, ya que la misma es el medio por el cual los trabajadores y los patronos plantean sus diferencias y tratan de llegar a un acuerdo entre ambos grupos. Este elemento hace relucir los diferentes tipos de negociaciones colectivas existentes, por medio de su análisis podemos establecer la existencia de dos tipos de negociaciones de carácter colectivo:

- a) La que busca la regulación de la generalidad de las relaciones laborales, y



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

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

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



El tercer elemento que se extrae de esta definición es el que establece que el Pacto Colectivo es la culminación de la negociación procedente de la interacción entre un sindicato o Comité Ad Hoc o permanente y uno o varios patronos, aspecto que se encuentra regulado en el Artículo 49 del Código de Trabajo guatemalteco que citamos con anterioridad.

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

## **2.1. Sujetos, destinatarios y materia de la negociación colectiva**

Los instrumentos de la OIT, solo autorizan la negociación colectiva con representantes de los trabajadores interesados en el caso en que no existan organizaciones sindicales en el ámbito del que se trate de empresa o superior. Esta norma figura en el párrafo segundo de la Recomendación número 91 y viene confirmada en el Convenio número



135, Sobre los Representantes de los Trabajadores del año 1971, que establece en su Artículo cinco que deberán tomarse medidas apropiadas para garantizar que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados o de sus representantes. Asimismo, el Artículo tres párrafo dos, del Convenio número 154 establece que deberán adoptarse, si fuera necesario, medidas apropiadas para garantizar que la existencia de estos representantes de los trabajadores no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas.

Esta posibilidad de que representantes de los trabajadores concluyan contratos colectivos si no hay una o varias organizaciones sindicales representativas se introdujo en la recomendación número 91 tomando en consideración los casos de los países donde las organizaciones sindicales no alcanzan un grado de desenvolvimiento suficiente y a fin de que los principios instituidos por la Recomendación pudieran aplicarse en tales países, lo cual quedó plasmado en el Artículo 374 del Código de Trabajo el cual regula que Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores.

Al efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos consejos o comités harán siempre sus

gestiones en forma atenta y cuando así procedieren el patrono o su representante no puede negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible.

Para que los sindicatos puedan cumplir su objeto de fomentar y defender los intereses de los trabajadores a través de la negociación colectiva, deben ser independientes y tener la facultad de organizar sus actividades sin intervenciones de las autoridades públicas que limiten o entorpezcan el ejercicio legal de este derecho. Además, no deben estar bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

La recomendación número 163, Sobre la Negociación Colectiva, establece que siempre que resulte necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para facilitar el establecimiento y expansión, con carácter voluntario, de organizaciones libres, independientes y representativas de empleadores y trabajadores.

El Convenio número 151 estipula en el Artículo cinco que las organizaciones de empleados públicos gozarán de completa independencia respecto de las autoridades públicas; y la Recomendación número 91 rechaza toda interpretación del concepto de contrato colectivo que implique el reconocimiento de una organización de trabajadores creada, dominada o sostenida económicamente por empleadores o sus representantes. Conviene igualmente examinar la cuestión de si la facultad de negociar está sujeta a un determinado grado de representatividad.

La recomendación número 163, sobre la negociación colectiva, enumera diversas medidas encaminadas a promover la negociación colectiva, entre las que incluye el

reconocimiento de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sobre la base de criterios objetivos y previamente definidos.

Dicha recomendación en la literal b) del párrafo tercero establece: en los países en que las autoridades competentes apliquen procedimientos de reconocimiento a efectos de determinar las organizaciones a las que ha de atribuirse el derecho de negociación colectiva, dicha determinación se base en criterios objetivos y previamente definidos, respecto del carácter representativo de esas organizaciones, establecidos en consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores.

## **2.2. Derechos de negociación preferentes o exclusivos**

La recomendación número 159, Sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública del año 1978 establece que en los países en que existan procedimientos para el reconocimiento de las organizaciones de empleados públicos con miras a determinar las organizaciones a las que han de atribuirse derechos preferentes o exclusivos a los efectos previstos en el Convenio Sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública del año 1978, dicha determinación debería basarse en criterios objetivos y preestablecidos respecto del carácter representativo de esas organizaciones.

## **2.3. Trabajadores cubiertos por la negociación colectiva**

El Convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo en sus Artículos cuatro al seis vincula la negociación colectiva a la conclusión de contratos colectivos



para reglamentar las condiciones de empleo; establece que la legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía, y precisa que no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado.

#### **2.4. Materias objeto de la negociación**

Los Convenios números 98, 151 y 154 y la recomendación número 91, todos de la Organización Internacional del Trabajo, centran el contenido de la negociación en las condiciones de trabajo y de empleo y en la regulación de las relaciones entre empleadores y trabajadores y sus respectivas organizaciones.

#### **2.5. El principio de la negociación libre y voluntaria**

El carácter voluntario de la negociación colectiva se halla recogido expresamente en el mencionado Artículo cuatro del Convenio número 98 y constituye un aspecto fundamental de los principios de la libertad sindical. Tal como lo entendió la Conferencia Internacional del Trabajo al elaborar el Convenio número 154, el deber de fomentar la negociación colectiva excluye el recurso a medidas de coacción. Con respecto a esta categoría de funcionarios, la Comisión de Expertos ha señalado que no puede concebir que categorías importantes de trabajadores empleados por el Estado queden excluidas de los beneficios del Convenio por el mero hecho de estar formalmente asimiladas a ciertos funcionarios públicos que están al servicio de la administración del Estado.

Conviene, pues, establecer una distinción: por un lado, los funcionarios que cumplen actividades propias de la administración del Estado, quienes pueden quedar excluidas del campo de aplicación del Convenio, y, por otro lado, todas las demás personas empleadas por el Gobierno, las empresas públicas o las instituciones públicas autónomas, quienes deberían gozar de las garantías previstas en el Convenio.

## **2.6. Libertad para decidir el nivel de la negociación**

A este respecto, la recomendación número 163 dispone que en caso necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que la negociación colectiva pueda desarrollarse en cualquier nivel y en particular a nivel del establecimiento, de la empresa, de la rama de actividad, de la industria y a nivel regional o nacional. Las normas de la OIT no han establecido criterios sobre la articulación entre convenios colectivos de distinto nivel que pueden comprender todos los sectores económicos, una rama de actividad o industria, un grupo de empresas o una empresa o establecimiento y abarcar ámbitos geográficos diferentes. El párrafo cuatro de la recomendación número 163 establece que en los países en los que la negociación colectiva se desarrolla en varios niveles, las partes negociadoras deberían velar por que exista coordinación entre ellos.

## **2.7. El principio de la buena fe**

Al elaborarse el Convenio número 154, se señaló que la negociación colectiva sólo funciona eficazmente si es dirigida con absoluta buena fe por las dos partes. Sin

embargo, como la buena fe no se impone por ley, únicamente puede obtenerse de los esfuerzos voluntarios y continuos de las dos partes.

## **2.8. Interpretación y aplicación de los convenios colectivos**

La recomendación número 91, sobre los contratos colectivos, establece que las diferencias que resulten de la interpretación de un contrato colectivo deberían someterse a un procedimiento de solución adecuado, establecido por acuerdo entre las partes o por vía legislativa, según el método que sea mas apropiado a las condiciones nacionales. En cuanto al control de la aplicación de los contratos colectivos prevé que el mismo debería estar garantizado por las organizaciones de empleadores y de trabajadores que sean parte en los contratos colectivos, por los organismos de control existentes o por organismos constituidos a estos efectos.

## **2.9. Síntesis de los principios de la comisión de expertos de la Organización**

### **Internacional del Trabajo**

Los autores M. Humblet, y M. Zarka Martres; mencionan que “las normas y principios sobre el derecho de negociación colectiva tal como surgen de los convenios y recomendaciones y otros instrumentos de la OIT en la materia y de los principios sentados por la Comisión de Expertos a partir de dichos instrumentos.”<sup>17</sup>

De lo anterior se pueden mencionar los siguientes principios:

---

<sup>17</sup> M. Humblet, M. Zarka Martres. **Las normas internacionales del trabajo**. Págs. 39.

- a) El derecho de negociación colectiva es un derecho fundamental aceptado por los miembros de la OIT al incorporarse a la organización, que deben respetar, promover y hacer realidad de buena fe, Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento;
- b) La titularidad del derecho de negociación colectiva corresponde a los empleadores y sus organizaciones por una parte y a las organizaciones de trabajadores por otra (sindicatos de base, federaciones y confederaciones) y solo es posible que representantes de los trabajadores interesados celebren negociaciones colectivas en ausencia de tales organizaciones;
- c) El reconocimiento del derecho de negociación colectiva tiene carácter general tanto en el sector privado como en el sector público y solo puede excluirse de su ejercicio a las fuerzas armadas, a la policía y a los funcionarios públicos en la administración del Estado, Convenio número 98;
- d) La negociación colectiva tiene como objeto el establecimiento de las condiciones de trabajo y empleo en un sentido amplio y la regulación de las relaciones entre las partes;
- e) Los acuerdos o convenios colectivos tiene carácter vinculante, deben poder fijar condiciones de trabajo más favorables que las establecidas por ley y no deben dar preferencia a los contratos individuales respecto de los convenios colectivos,

salvo en lo que respecta a las disposiciones del contrato individual que sean más favorables;

- f) El ejercicio del derecho de negociación colectiva exige para ser efectivo que las organizaciones de trabajadores sean independientes y no estén colocadas bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores, y que el proceso de negociación colectiva se realice sin injerencia indebida de las autoridades;
- g) Es admisible que el sindicato que represente a la mayoría o a un porcentaje elevado de trabajadores de una unidad de negociación goce de derechos preferenciales o exclusivos de negociación, pero cuando ningún sindicato reúna esas condiciones y no se le reconozcan tales derechos exclusivos, las organizaciones de trabajadores deberían cuando menos estar en condiciones de concluir un convenio o acuerdo colectivo en nombre de sus afiliados;
- h) El principio de la buena fe en la negociación colectiva entraña la realización de esfuerzos voluntarios y continuos de ambas partes para llegar a un acuerdo;
- i) Dado que el carácter voluntario de la negociación colectiva es un aspecto fundamental de los principios de la libertad sindical, la negociación colectiva no puede ser impuesta a las partes, y los mecanismos de auxilio a la negociación deben tener en principio carácter voluntario. Asimismo, el nivel de la negociación

no debe ser impuesto unilateralmente por la legislación o las autoridades y las negociaciones deben poder desarrollarse en cualquier nivel;

- j) La conciliación y la mediación impuestas por la legislación en el marco del proceso de negociación colectiva son admisibles si establecen plazos razonables. En cambio, el arbitraje obligatorio cuando las partes no llegan a un acuerdo es, de manera general, contrario al principio de la negociación colectiva voluntaria. Sólo es admisible en los servicios esenciales en el sentido estricto del término aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o en parte de la población; respecto de los funcionarios en la administración del Estado; cuando tras negociaciones prolongadas e infructuosas es obvio que el bloqueo de las negociaciones no será superado sin una iniciativa de las autoridades, y en caso de crisis nacional aguda. El arbitraje aceptado por ambas partes, voluntario siempre es legítimo;
- k) Las intervenciones de las autoridades legislativas o administrativas que tienen por efecto anular o alterar el contenido de convenios colectivos libremente pactados, inclusive en lo que respecta a las cláusulas salariales, son contrarias al principio de negociación colectiva voluntaria;
- l) Las limitaciones al contenido de negociaciones colectivas futuras, en particular en materia salarial, impuestas por las autoridades en razón de políticas de estabilización económica o de ajuste estructural requeridas por imperiosos motivos de interés económico, son admisibles en la medida en que tales

limitaciones estén precedidas de consultas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores y reúnan las siguientes condiciones: aplicarse como medida de excepción, limitarse a lo indispensable, no sobrepasar un período razonable e ir acompañadas de garantías destinadas a proteger de manera efectiva el nivel de vida de los trabajadores interesados, y especialmente de aquellos que puedan resultar más afectados.

## **2.10. Tipos de negociaciones colectivas en la legislación guatemalteca**

La doctrina ha establecido que existen diferentes tipos de negociaciones colectivas dependiendo de la clase de conflictos de trabajo. Se establece que el conflicto de trabajo se puede dividir en dos grandes grupos:

- a) Conflictos jurídicos y
- b) Conflictos económicos.

Al igual que los conflictos colectivos surgen las negociaciones de la misma naturaleza para solventar distintas situaciones, podemos establecer que al definir estos conflictos estaremos contemplando así su solución por medio de una negociación que encerrará la misma naturaleza del conflicto que se plantea, es decir que desde un punto de vista doctrinario los conflictos colectivos de aspecto jurídico tienen como objeto la interpretación o aplicación de una norma contenida en reglamento, convención colectiva y las que interesen a un grupo o colectividad de trabajadores,



por lo que se ha entendido que la negociación que se celebra no busca crear normas o condiciones nuevas, sino que se interesa en las existentes, y sobre cuya vigencia, aplicabilidad o pertinencia se fundamentan las partes. Los conflictos de carácter económico y por ende las negociaciones de este carácter, se fundamentan en la pretensión de modificar el sistema normativo vigente o crear otro nuevo, ya que se busca fijar o modificar las condiciones existentes de trabajo, modificando las vigentes o las que de cualquier forma afecta a intereses colectivos de naturaleza económico social.

Al analizar los tipos de negociaciones que contemplan nuestra legislación en materia laboral, podemos concluir que se regulan cuatro tipos de negociaciones, una es la contratación de carácter individual de trabajo y las otras tres se encuentran contempladas en las negociaciones colectivas de condiciones de trabajo. Entre estas tres dos son las que más nos interesan para el desarrollo de este trabajo, ya que de su análisis podemos llegar a entender la razón de la existencia de los pactos y de los convenios colectivos. Pero a pesar de esto es necesario analizar de igual forma los tres tipos de negociaciones que contempla nuestra legislación.

a) La negociación individual de trabajo

La contratación individual de trabajo se encuentra contemplada en el Artículo 18 del Código de Trabajo, el que establece lo siguiente: Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra patrono, sus servicios

personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y la dirección mediante o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Esta es una negociación que tiene como fin la creación de un vínculo económico jurídico entre patrono y trabajador individualmente. Esta negociación se diferencia de las negociaciones colectivas que contempla nuestra legislación, ya que en ésta participa únicamente un trabajador en su propia representación y generalmente son utilizadas para dar inicio a las relaciones laborales.

b) Las negociaciones colectivas de trabajo

En el aspecto colectivo podemos establecer que nuestra legislación contempla tres tipos de negociaciones colectivas, las negociaciones realizadas por un sindicato con fin de elaborar de un pacto colectivo de industria, región o actividad, que se caracteriza por tener una mayor amplitud y cobertura, que no comprende únicamente un lugar de trabajo sino que toda una serie de empresas que se dediquen a una misma actividad, o que se encuentren en un mismo ámbito territorial, las negociaciones que buscan establecer o modificar las condiciones socio económicas de los trabajadores, o sea aquellas que tienen como fin establecer nuevas condiciones o mejorar las existentes, la negociaciones que buscan resolver cuestiones concretas, quejas específicas, arreglos particulares, solicitudes y a la vez establecer nuevas condiciones de trabajo. Estas dos últimas negociaciones se puede clasificar como:

- 1) Las negociaciones realizadas por una asociación sindical de trabajadores y un patrono o un sindicato de patronos;
- 2) Las negociaciones realizadas entre un comité Ad hoc o permanente y patrono;  
y
- 3) Las negociaciones realizadas por un grupo de trabajadores sin formar un sindicato o un comité Ad hoc.

#### **2.10.1. Negociaciones realizadas por las asociaciones sindicales de los trabajadores**

Este tipo de negociación es la que nace de la contratación y del acuerdo que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y entre uno o varios patronos, mediante ambas partes establecen derecho y obligaciones recíprocas y de cumplimiento obligatorio. Este tipo de negociación surge de análisis del Artículo 49 del Código de Trabajo guatemalteco, establece Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo es el que se celebra ente uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste; el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos.

Pero especialmente del Artículo 51 del mismo código, que le impone al empleador la obligación de negociar el pacto con sus trabajadores sindicalizados. Este Artículo regula: Todo patrono que emplee en su empresa o determinado centro de producción está obligado a negociar con el respectivo sindicato, cuando éste lo solicite, un Pacto Colectivo.

Este tipo de negociaciones en la práctica laboral se caracteriza por celebrarse entre una asociación sindical y uno o varios patronos, concretándose por medio de pactos colectivos de condiciones de trabajo. Este tipo de negociación además de las características anteriores se diferencia de las otras negociaciones colectivas de trabajo, en que generalmente ésta se utiliza para regular las condiciones generales del trabajo por un tiempo determinado y en otros casos como un instrumento para mejorar las condiciones ya plasmadas con anterioridad. En realidad, con esta negociación las partes, especialmente la clase trabajadora, buscan obtener mayores beneficios para los trabajadores superando y ampliando los mínimos legales establecidos o superando las disposiciones que obtuvieron anteriormente.

Se dice que las negociaciones colectivas realizadas por las asociaciones sindicales fueron uno de los pilares en que los legisladores utilizaron para incluir dentro del derecho de trabajo a las negociaciones colectivas y por ende los pactos colectivos y a los sindicatos, ya que se creyó que dicha figura iba ser aceptada de una forma general, pero lamentablemente en nuestro país no fue así, ya que dicha figura en su inicio fue rechazada debido a que los patronos se negaron aceptarla y los mismos sindicatos han abusado de las facultades que la ley les ha otorgado, obteniendo

como resultado que éstas sean utilizadas como el último medio para encontrar una conciliación.

### **2.10.2. Negociaciones realizadas por un comité ad hoc o permanente**

Este tipo de negociación colectiva se deduce de los Artículos 374, 377 y 386 del Código de Trabajo. El Artículo 374 se encuentra ubicado dentro del Código en el título Duodécimo, en la parte del arreglo directo, en el cual se establece: Patronos y Trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio de arreglo directo... Al efecto los trabajadores pueden constituir consejos o comités Ad Hoc o Permanentes en cada lugar de trabajo... quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes.

El Artículo 377 de igual forma establece Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados, elaborarán y suscribirán un pliego de peticiones, asimismo, designarán tres delegados que conozcan muy bien las causas que provocan el conflicto. Estos dos Artículos son el fundamento de la negociación cuando la parte trabajadora no es un sindicato sino un grupo coaligado de trabajadores constituido por un comité Ad Hoc o permanente.

Estos Artículos le otorgan la facultad a estos grupos de trabajadores que no forman parte de un sindicato de negociar colectivamente, cuyo resultado se concreta por medio del Convenio Colectivo, ya que así lo establece el Artículo 386 al determinar lo

siguiente: "Si hubiere arreglo de dará por terminada la controversia y la partes quedarán a firmar y cumplir el convenio que se redacte..."

Este tipo de negociación se caracteriza porque en la práctica son considerados como una modalidad del pacto colectivo, pero en realidad se utilizan para resolver cuestiones concretas, pudiendo ser estos aspectos disciplinarios, quejas específicas, arreglos particulares que los trabajadores de una determinada empresa presentan ante su empleador.

Este es el elemento esencial de este tipo de negociación, pero hay que tomar en cuenta que dicho Artículos establecen cuántas cuestiones pueden ser susceptibles de ser presentadas por el comité por lo que su planteamiento puede surgir de solo un asunto o de varios, sin importar el número.

Se puede establecer que estas dos formas de negociaciones son medios utilizados en la práctica para resolver cuestiones de índole colectivo las que prevalecen en nuestro campo jurídico como en el práctico, pero al igual que toda figura muestra diferencias y similitudes, por lo que se analizarán en el presente trabajo.

### **2.10.3. Las negociaciones realizadas por un grupo de trabajadores sin formar un sindicato o un comité ad hoc**

Sobre este tema no existe alguna norma específica que lo reglamente, el Código de Trabajo no lo regula, la misma surge del análisis de las normas del Código de Trabajo al

plantear la interrogantes de cómo se regularán las actividades realizadas por los trabajadores en conjunto cuando no han formado un sindicato y mucho menos un comité Ad Hoc, de la regulación de cuestiones laborales cuando dentro de una empresa ya existen los instrumentos anteriores que las regulan y se quiere modificar los mismos por medio de una agrupación de trabajadores que no están formados por un comité Ad Hoc o por los miembros del sindicato.

De este análisis surge la duda si este tipo de negociación se puede dar en la práctica, ya que no existe ninguna norma que lo prohíba, y si la hay cuál sería su denominación. Este es un punto muy interesante, pero no de gran trascendencia para este análisis, por lo que lo dejamos como duda para ser desarrolladas en futuros trabajos de investigación.

## **2.11. El convenio y las recomendaciones de la Organización Internacional de Trabajo OIT sobre las negociaciones colectivas**

La Organización Internacional de Trabajo, ha establecido varios convenios y recomendaciones sobre el Derecho de Trabajo Colectivo, pero las más recientes sobre el tema de las negociaciones colectivas son las adoptadas en el año de 1981, cuando la conferencia General de la Organización Internacional de Trabajo, convocada en Ginebra por el consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo redactó el Convenio Sobre la Negociación Colectiva, en el cual se reafirmo el pasaje de la Declaración de Filadelfia que reconoce la obligación solemne de la Organización de Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo,

programas que permitan lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

La Convención Internacional del Trabajo considerando que se deberían hacer mayores esfuerzos para realizar los objetivos de las negociaciones colectivas elaboró dicho Convenio estableciendo algunos de los siguientes artículos:

El Artículo primero establece que dicho convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica; el segundo Artículo define que se entiende por negociación colectiva y establece que son todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- a) Fijar las condiciones de trabajo y empleo;
- b) Regular las relaciones entre los empleadores y trabajadores; y
- c) Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Otro Artículo que vale la pena mencionar es el Artículo 5 de este convenio que establece que se deberá adoptar las medidas adecuadas a las condiciones nacionales



para fomentar la negociación colectiva, y además establece que la negociación sea posibilitada a todos los empleadores y todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad que se aplique el presente convenio, además establece que sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores.



## CAPÍTULO III

### 3. Pacto colectivo

Tanto el pacto colectivo como el convenio colectivo son dos instituciones de gran importancia para el derecho colectivo que envuelven es sí diferencias y similitudes en cuanto a su naturaleza, principios y normas específicas que regulan en forma detallada cada ámbito. Por lo que es necesario dedicarle un capítulo de estudio del Pacto Colectivo, su naturaleza jurídica y demás características esenciales.

El Código de Trabajo guatemalteco, en el Artículo 49, define el pacto colectivo de condiciones de trabajo como el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba de presentarse y las demás materias relativas a ésta.

El segundo párrafo de este mismo Artículo complementa su concepto al establecer lo siguiente: El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de Ley Profesional y sus normas deben adaptarse a los contratos colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

Del análisis de este concepto, podemos mencionar dos puntos esenciales que nuestra legislación señala. El primero radica en la necesidad de que los trabajadores sean representados por medio de una entidad sindical o asociación profesional de trabajadores, como sujetos de la convención colectiva, mientras que por la parte patronal, puede ser uno o más patronos individuales o uno o varios sindicatos de empresarios los que suscriben el pacto. El segundo punto que nuestro ordenamiento jurídico señala, es el carácter eminentemente normativo de las disposiciones reglamentadas en el pacto colectivo, otorgándoles de ley profesional, característica esencial de la normativa del derecho colectivo que será analizada más adelante.

En la doctrina existen diferentes tipos de definiciones se aproximan otra que se alejan del concepto que nuestra legislación, debido a que algunos doctrinarios al definir al pacto colectivo de condiciones de trabajo hacen alusión a algunos de los requisitos que la misma ley establece, mientras que las otras abarcan conceptos más amplios donde no se limita la negociación colectiva únicamente a organismos sindicalizados como representantes de los trabajadores.

Una definición doctrinaria de convención colectiva de condiciones de trabajo que en nuestra legislación se traduce con el nombre de pacto colectivo y convenio colectivo, que ha dado el Boreu Internacional du Travali, pero para el jurista guatemalteco Chicas Hernández Raúl Antonio, "es toda convención escrita concluida por un cierto período, entre uno o varios patronos o una organización patronal por una parte y un grupo por la otra con el fin de uniformar las condiciones de trabajo individual estableciendo una

regulación común para la comunidad trabajadora y desde luego reglamentar otras cuestiones que interesen al trabajo.”<sup>18</sup>

Esta definición doctrinaria es importante para el estudio que se realiza, ya que ésta no limita la negociación ni la constitución de un pacto o convenio colectivo a las asociaciones patronales y obreras, sino que también al simple acuerdo sobre condiciones de trabajo entre el patrono y un grupo cualquiera de trabajadores, aunque éste fuere de carácter circunstancial, estableciendo que la regulación de trabajo colectiva e inicia desde el momento que deja ser individual.

Desde otro punto de vista, hay personas que sostienen un criterio opuesto al anterior, al hacer énfasis en el carácter colectivo de una convención, debe reservarse a lo pactado entre dos personas jurídicas. Desde este punto de vista el tratadista, Carcavallo Hugo, define a la convención colectiva como: “El acto por el cual dos asociaciones sindicales una por la parte patronal y la otra representación e los trabajadores, dentro de los límites de su representación y por virtud de la facultad a ellas así dadas por ley, forman mediante acuerdo un reglamento de relaciones de trabajo obligatorio para todos lo miembros de la categoría representada.”<sup>19</sup>

Definición que no es concisa en contenido, ya que se limita la constitución o la negociación de un Pacto Colectivo entre grupos sindicales tanto de trabajadores como de patronos, dejando fuera de ella aquellos acuerdos realizados entre sindicatos y un

---

<sup>18</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Conflicto colectivo y la huelga de los trabajadores del Estado.** Pág. 377.

<sup>19</sup> Carcavallo, Hugo. **Tratado de negociación colectiva.** Pág. 261.



patrono o de un grupo de trabajadores, razón por la cual no se puede aceptar para este estudio.

Por otro lado tratadista Guillermo Cabanellas define a los pactos colectivos como “los acuerdos escritos sobre normas reglamentarias de condiciones de trabajo y otras relaciones directamente son estipuladas por representantes que, por ostentar un mandato de los empresarios y de los trabajadores de las actividades generales a que hallan de referirse, poseen fuerza de ley para toda la profesión, oficio o empresa o industria de que se trate, si son aprobados por la autoridad.”<sup>20</sup>

Para el tratadista Suárez Fernández Jorge, el pacto colectivo se debe definir como “una reglamentación de las condiciones de trabajo pactadas por escrito entre uno o varios patronos o una o varias organizaciones de trabajadores.”<sup>21</sup>

Del análisis de estas definiciones que se han transcrito podemos extraer dos aspectos doctrinarios que predominan en todos los pactos colectivos. El primero se fundamenta en que los sujetos son uno o varias organizaciones de los trabajadores. El segundo se refiere a que su objeto radica en negociar la forma y las condiciones en que el patrono y los trabajadores establecen para realizar el trabajo establecido, característica que le da en su esencia normativa a los pactos colectivos.

---

<sup>20</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 438.

<sup>21</sup> Suárez Fernández, Jorge. **Derecho del trabajo. conflictos colectivos, seguridad social y procesal laboral**. Pág. 372.

De igual forma el tratadista Chicas Hernández Raúl Antonio, “menciona otra característica importante de las convenciones colectivas de trabajo, al establecer que en general los convenios (pactos colectivos) ponen fin a una huelga o la previenen al celebrar entre los representante de los intereses del empresario y los representantes de los obreros, un pacto para determinar las condiciones según las cuales podrá efectuarse en el futuro, las contrataciones de los trabajadores, particularmente en lo que concierne a las condiciones de trabajo. El pacto colectivo de condiciones de trabajo es la ley básica para las relaciones individuales de trabajo.”<sup>22</sup>

Vale la pena comentar que esta última definición de pacto colectivo se desarrolla desde un punto de vista bastante negativo debido a que el autor define a las negociaciones colectivas, entre ellas el pacto colectivo, como un medio cuya única finalidad es evitar la huelga, olvidando el aspecto positivo de la misma que se ce reflejado en las posibles mejoras para los trabajadores que se obtendrán por medio de las negociaciones colectivas.

Continúa manifestando el tratadista Chicas Hernández Raúl Antonio, que de igual manera se define al convenio como “el concierto de voluntades, expresado en convención, pacto, contrato, tratado o ajuste. Sinónimo de cualquiera de estos vocablos que implican acuerdo, por la elasticidad y uso generalizado que a convenio se le da; no obstante las diferenciaciones técnicas en cada remisión concreta.”<sup>23</sup> Luego de haber determinado que tal y como lo establecen sus definiciones el convenio es

---

<sup>22</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 284.

<sup>23</sup> **Ibid.**

sinónimo de pacto, por lo menos en el sentido general y gramatical procederemos a definir qué se entiende por convenio colectivo de condiciones de trabajo.

El Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual los define de la siguiente manera: “Convenio Colectivo de Trabajo es el contrato colectivo de trabajo y Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.”<sup>24</sup> En el mismo sentido adopta el Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales al definirlo como: “contrato colectivo de condiciones de trabajo.”<sup>25</sup>

Para algunos parecen diferir en los términos de convención y convenio, como si el primero se refiriera a una acción de convenir y el segundo calificara el resultado. Según Guillermo Cabanellas, en su obra Derecho Normativo Laboral, considera que ambos vocablos resultan ser terminológicamente sinónimos. Este criterio es el mismo que la Academia Española le ha dado al convertir el vocablo de convenio en sinónimo de convención, trato o convenio.

De conformidad con el análisis anterior debemos establecer que definir la convención colectiva de condiciones de trabajo significa formular, en síntesis, el contenido de esta figura jurídica, distinguirla así de otras y fijar al menos sus elementos esenciales. Los conceptos generales expuestos, aún coincidentes en su mayoría en la fijación de los caracteres de la convención, difieren en lo relativo a la determinación del posible sujeto de éstas, por lo menos en lo referente a la parte de los trabajadores, mientras algunas

<sup>24</sup> Guillermo Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 364.

<sup>25</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales.** Pág. 216.



definiciones consideran posible pactar convenios sobre condiciones de trabajo con núcleos de trabajadores, otras no admiten sino los convenios concertados por dos asociaciones laborales.

Desde la misma perspectiva el tratadista Garzón Ferreira clasifica las definiciones de los convenios colectivos en dos tipos de definiciones. El primer grupo contempla las que reconocen como partes de la convención únicamente a entidades representativas de los intereses profesionales: sindicato, organización; en el segundo grupo admite las agrupaciones no organizadas, si no la simple que resulta de la pluralidad de patronos o trabajadores.

Guillermo Cabanellas, establece que desde su perspectiva la doctrina clasifica las definiciones de los convenios colectivos de trabajo entre los siguientes grupos:

- a) Las que toman como contenido la reglamentación de las condiciones de trabajo;
- b) Las que admiten solo como sujeto una asociación profesional de lado obrero;
- c) Aquellas que imponen como sujeto una asociación profesional;
- d) Aquellas que aceptan como sujeto a los trabajadores o a grupos representativos no sindicatos.

De esta división de definiciones nos interesa en este momento únicamente hacer énfasis en el último inciso, ya que éstas nos ayudarán a entender el carácter que el convenio colectivo de trabajo tiene en la legislación guatemalteca.

Con base en los elementos anteriores el autor Corona López Juan Carlos, define el convenio colectivo como “El acuerdo por el cual uno varios patronos o una entidad patronal, de una parte, y un sindicato o un grupo de trabajadores, por la otra, fijan las condiciones generales de trabajo que deben respetar los contratos individuales.”<sup>26</sup>

Definición que contempla dos caracteres esenciales de las convenciones colectivas, el aspecto contractual y el reglamentario. Por una parte la convención colectiva es eminentemente un contrato, un acuerdo entre las partes interesadas y por el otro lado es un acto reglamentario que se dirige a establecer la regulación profesional, de forma general y permanentemente.

Siguiendo el mismo sentido la conferencia de Estadística del Trabajo, declara: la convención colectiva de trabajo es toda convención escrita, y concluida para una duración determinada, entre uno o varios patronos o una organización patronal, de una parte, y un grupo de obreros o una organización obrera, por la otra parte, y con el propósito de unificar las condiciones de trabajo individuales y, eventualmente de la reglamentación de otras cuestiones que interesa al trabajo.

---

<sup>26</sup> Corona López, Juan Carlos. **La violación de los principios generales y procesales del Derecho del Trabajo en las incidencias que surgen del planteamiento de los conflictos colectivos económicos sociales ante el órgano jurisdiccional en el sector público descentralizado.** Pág. 157.



El jurista Fernández Madero Jaime, define que “el acierto de considerar la posibilidad de que sean sujetos de estas convenciones, además de las organizaciones sindicales obreras, los grupos de trabajadores no sindicalizados, incluyendo las condiciones de trabajo propiamente dichas y, también la reglamentación de las cuestiones que interesan al trabajo.”<sup>27</sup>

El letrado Guillermo Cabanellas establece que dentro de la tesis la convención colectiva es todo acuerdo escrito concluido entre uno o varios patronos o una organización patronal, de una parte, y un grupo de obreros, una organización obrera o un gremio de trabajadores, se puede establecer y afirmar que los pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo y otras relaciones directamente con éste, estipulados por representaciones que por ostentar el mandato de los empresarios y de los trabajadores de las actividades generales a que se hayan de referir, poseen fuerza de ley para quienes los suscriben y para sus representados, como para toda la profesión, oficio, empresa o industria de que se trate, si son aprobados por la autoridad.

Tal reglamentación tiene carácter obligatorio para la categoría profesional representada y se aplica a las relaciones individuales de trabajo determinadas en el acuerdo, además por la sola voluntad de las partes no pueden dejar de cumplir en perjuicio de los trabajadores. Además, establece que el mismo efecto jurídico produce los arbitrajes y laudos dictados en los conflictos de trabajo, cuando establecen normas aplicables a los contratos laborales.

---

<sup>27</sup> Fernández Madero, Jaime. **Organización colectiva**. Pág. 281.

La misma doctrina y los tratadistas, a pesar que han utilizado y han definido la figura del convenio colectivo como sinónimo de pacto, contrato y convenio de trabajo, han individualizado a través del tiempo a los convenios como figura jurídica resultante de una negociación colectiva con un grupo de trabajadores no necesariamente organizado en una agrupación sindical que busca reglamentar cuestiones específicas o solicitudes de cualquier tipo dentro de un campo laboral. Tanto así que las diferentes legislaciones a través de su evolución lo han adoptado, diferenciándolo de cierta forma de los pactos colectivos.

### **3.1. Finalidad y naturaleza jurídica del pacto colectivo de condiciones de trabajo**

La naturaleza jurídica de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, es determinar su estructura de conformidad a su objeto o finalidad, fundamentos y contenido. La importancia de determinar la naturaleza jurídica de un pacto se radica en poder ubicar a esta institución en la rama del derecho de trabajo, así obtener su exacta interpretación.

El tratadista Fernández Madero Jaime, fue uno de los primeros autores que se lanzó a analizar la naturaleza jurídica de los Pactos Colectivos de Trabajo, con su obra titulada La marcha hacia el derecho del trabajo, en la que demostró que las convenciones colectivas eran contratos y estableció la categoría del acto jurídico a la que pertenecen.”<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Fernández Madero, Jaime. **Op. Cit.** Pág. 408.

La explicación jurídico doctrinal de las mismas, en consecuencia deviene de actos plurilaterales, pero no contratos porque al celebrarlos, el trabajo y el capital quieren lo mismo. La formulación de las condiciones de prestación de servicios, no dan origen a una relación subjetiva de acreedor a deudor; ésta vendrá más tarde, al crearse las relaciones individuales entre cada obrero y empresario.

Estas son características en la relación subjetiva típica de las teorías civilistas, en que todas tratan de fundamentar la naturaleza jurídica del pacto colectivo, en el principio de la autonomía de la voluntad, es decir que todas pretenden fundamentar las obligaciones nacidas del pacto colectivo, en el consentimiento expreso o tácito, directo o indirecto, de los obligados a las estimaciones contenidas en el mismo.

El jurista guatemalteco Fernández Molina Luis, hace énfasis “en el acto que une a las dos partes, en virtud del cual se crea una situación jurídico objetiva, un conjunto de normas que se aplican automáticamente a los presentes miembros como a los futuros de las asociaciones y empresarios pactados, por lo que se podría decir que la convención colectiva de trabajo por sus actos plurilaterales y por sus efectos son actos creadores de derecho objetivo de trabajo.”<sup>29</sup>

El doctrinario de la Cueva Mario, establece “que la concepción contractual del Derecho Civil no puede ser utilizada par explicar el carácter imperativo de la convención colectiva, ya que el ámbito común de los contratos civiles, el incumplimiento de la

---

<sup>29</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho Laboral guatemalteco**. Pág. 249.



obligación de ajustar los contratos individuales a las normas de la convención, únicamente puede caer en una sanción de cobro de daños y perjuicios. En cambio en el sistema de convenciones colectivas de condiciones de trabajo, las cláusulas de los contratos individuales que le sean contrarias no pueden prevalecer. El contrato presupone fines diferentes entre las partes, en tanto en la convención colectiva los dos grupos quieren lo mismo, a saber la creación de normas aplicables a los contratos individuales de trabajo, normas de carácter general de donde resulta una situación jurídica objetiva.”<sup>30</sup>

El doctor Cabanellas De Torres Guillermo, “establece que existe una oposición entre el derecho público y el derecho privado, se entiende y se afirma que las convenciones colectivas, pertenecientes al derecho privado, cuando se aplican a determinado núcleo profesional, de la actividad privada, en tanto que se embarcan en el derecho público, son aquellas negociaciones que atañen a la administración pública y entonces actúa el Estado.”<sup>31</sup> Advierte adelante, que la naturaleza de la convención, no puede suscribirse tomando en cuenta únicamente el sujeto o los sujetos suscriptores de la misma.

Sobre este punto se han elaborado una serie de tesis de carácter civil con el fin de establecer la verdadera naturaleza del pacto colectivo de condiciones de trabajo. Las teorías civilistas están formadas por las teorías del Mandato de la Gestión de Negocios y Estipulación a Favor de Tercero.

---

<sup>30</sup> De la Cueva, Mario. **Op. Cit.** Pág. 419.

<sup>31</sup> Cabanellas De Torres, Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 496.

La Teoría del Mandato establece que las asociaciones de los trabajadores son mandatarios de los trabajadores por medio del cual se celebra un contrato de índole privado con cada uno de los trabajadores. Se fundamenta esta teoría tomando como un título representativo del mandato los estatutos de la asociación. Esta teoría fue criticada al establecerse que los representantes de los trabajadores no pueden ser considerados como mandatarios de los trabajadores que celebran en el futuro contratos individuales de trabajo, para quienes tendrán fuerza de ley pacto suscrito. Otro punto criticable, es el título sobre el cual se fundamenta esta teoría, debido a que no se puede decir que el mandato se puede acreditar por medio de los estatutos, ya que en los casos de coaliciones de trabajadores, no existen tales estatutos por ser una agrupación sin ninguna personalidad jurídica.

La teoría de la gestión de negocios por su carácter civil, establece que los representantes de los trabajadores actúan bajo el mismo principio de los gestores de negocios, para celebrar los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Esta teoría será criticada ya que en la figura de gestor de negocios, debe de haber una ratificación del beneficiario, pero al no haber una ratificación al pacto, éste no se cumplirá y será renunciable por cualquier trabajador. Igualmente, en la figura del gestor de negocios no queda obligado personalmente a realización de las condiciones, en cambio el grupo coaligado de trabajadores o sindicato es el principal obligado.

La Teoría de estipulación a Favor de Tercero establece que tanto la asociación de trabajadores o sus representantes celebran el pacto colectivo a favor de terceros que



vienen a serlo los trabajadores, pero nada explica acerca de los patronos. Esta teoría contempla a los pactos colectivos como contratos de índole privada.

Todas las teorías buscan equiparar el pacto colectivo a una figura del derecho civil o privado, es por esa razón que no se logra determinar específicamente que figura se le asemeja, pero no hay que olvidar que los pactos colectivos se llegan a través de acuerdos, resultados de una negociación de índole privado, por lo cual se pueden modificar aumentar o suprimir, cualquier disposición establecida con anterioridad.

El tratadista Guillermo Cabanellas, “de igual manera hace énfasis en el análisis de la característica de la normativa de los pactos colectivos, por lo cual ilustra varias tesis que son importantes para el análisis de los pactos por lo que es necesario que mencionarlas.”<sup>32</sup>

La tesis Individualista Integral es una teoría que se fundamenta en poderes de hecho o derecho que ejercen los sindicatos para regular las prestaciones, profesionales entre los trabajadores y patronos. El error de esta doctrina es dar poca importancia al carácter convencional del pacto colectivo, poniendo como fundamental la fuerza del sindicato, dándole a ésta un poder absoluto para la suscripción del pacto.

La tesis normativista establece que los suscriptores de esta tesis no indican que los pactos colectivos integran verdaderas leyes, de naturaleza similar a las que emiten los organismos legislativos y ejecutivos de los países, pero sí establece los casos en que

---

<sup>32</sup> *ibid.* Pág. 505.



los sindicatos y los particulares, limitan la facultad del Estado de legislar respecto a determinadas actividades profesionales. Los grupos y las colectividades asumen el derecho de legislación parcial en sus esferas particulares y le otorga el imperio a sus decisiones.

La tesis corporativa es una variedad de la tesis normativista, que establece que el pacto colectivo es una expresión, de la voluntad corporativa del grupo productor, promulgada por el órgano representativo del mismo, integrado por los patronos y obreros que concurren a la negociación y aprobación del Pacto Colectivo.

La tesis dualista fue elaborada por Camelutti y Duguit, que consideran que los pactos colectivos de condiciones de trabajo, participan de una doble naturaleza, ya que su origen reúne las características de un contrato que surge por un acuerdo de voluntades, la de los trabajadores, representados por un sindicato, y la del patrono, acuerdo que se plasma en un conjunto de normas que reglamentan las condiciones de trabajo y que al ser aprobadas adquiere la categoría de ley profesional.

La tesis de la catalogación institucional establece que las instituciones son un fenómeno social de la profunda repercusión en el derecho, ya que son de origen subjetivo y producto de una idea, para cuya efectividad surgen en el medio social, organismos que le dan existencia objetiva. Las instituciones engendran una personalidad superior e independiente a la de los individuos que las componen, de ahí que aunque sus miembros cambien, las instituciones conserven siempre su estabilidad.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo, modifica los acuerdos existentes de trabajo, por el hecho de ser representantes de los trabajadores y los patronos quienes se encargan de fijar las condiciones de trabajo, para todos los trabajadores de un centro de trabajo determinado.

Del análisis de todas estas posturas, podemos decir que la naturaleza jurídica de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, es su naturaleza de carácter controvertido, pero a pesar de esto concordamos con la tratadista De Buen Lozano Néstor, al establecer “que predominan en su entorno las siguientes características:

- a) El pacto o las convenciones colectivas, por su esencia normativa difieren del contrato debido al carácter colectivo de los pactantes.
- b) Constituyen leyes en el sentido nato de este término.
- c) Integran normas disciplinarias de las relaciones de cada comunidad productora.
- d) Esta norma disciplinaria espontánea del grupo social que es la convención colectiva, tiene carácter jurídico y, por tanto, tiene que ser reconocida por el derecho positivo estatal.
- e) La convención colectiva de condiciones de trabajo no puede ser considerada como una expresión de la soberanía estatal, pues su dinamismo no arranca en el Estado, sino de la asociación profesional obrera.

- f) La convención colectiva de condiciones de trabajo es un acuerdo bilateral celebrado entre las representaciones colectivas, de capital y mano de obra de cada comunidad productora, para regular las relaciones de trabajo dentro de la misma y, por tanto, constituyen la figura especial, que dentro del derecho público es una convención.<sup>33</sup>

### 3.2. Elementos y constitución del pacto colectivo

Según la doctrina, el pacto colectivo puede tener dos orígenes, ya sea de común acuerdo de las partes o bien la resolución de una autoridad. La legislación guatemalteca no se separa de esta postura establecida por la doctrina, ya que la misma establece tres procedimientos para la constitución de pactos colectivos.

Estos procedimientos son:

- a) La vía directa;
- b) Procedimiento de conciliación;
- c) Procedimiento a través del arbitraje.

---

<sup>33</sup> De Buen Lozano, Néstor. **Derecho Procesal del Trabajo**. Pág. 249.



### 3.2.1. Procedimiento de la vía directa

El procedimiento de la vía directa, se encuentra regulado en el Artículo 51 del Código de Trabajo, que consiste en que las partes, trabajadores y patronos, discuten los puntos necesarios par la realización del pacto colectivo en forma directa, sin la intervención de ninguna autoridad judicial, únicamente con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquier otro amigable componedor.

Este procedimiento se inicia por medio de ka elaboración de un anteproyecto por parte del sindicato, este proyecto tiene que haber sido aprobado por los trabajadores miembros del sindicato. Una vez aprobado, el respectivo sindicato le hace llegar a la otra parte el proyecto del pacto para su consideración por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima, que generalmente en la Inspección General de Trabajo.

Este procedimiento es obligatorio, ya que así lo establece el Artículo 51 del Código de Trabajo, es decir que si entre el sindicato y la empresa hay buenas relaciones, el sindicato no pueda entregar directamente a la empresa el proyecto, el cual se discute y luego se aprueba.

Del articulado Código de Trabajo se puede inferir que para la discusión de un pacto colectivo en la vía directa, no existe ninguna formalidad, únicamente cuando las partes se ponen de acuerdo, se suscribe el pacto colectivo por escrito en tres ejemplares; bajo plena nulidad ipso-jure. Cada una de las partes debe de conservar un ejemplar y el



tercero debe de ser enviado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de la autoridad de trabajo correspondiente, al no tener una participación directa en la constitución del pacto, se concentra en tener una función receptora y lleva un registro de pactos colectivos y cuida que sus normas no contengan violación al Código de Trabajo, a sus reglamentos y demás leyes de precisión social, ya que en caso contrario ordenará a las partes ajustarse a las disposiciones de la ley, tal y como lo establece el Artículo 52 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dicta el acuerdo con el cual queda concluido el procedimiento para la obtención del pacto colectivo en la vía directa. Dicho pacto debe ser notificado a las partes y hacerse saber a la Inspección General de Trabajo para que vele por su cumplimiento, y para su inscripción en el registro público de pactos colectivos de condiciones de trabajo, también puede publicarse en el órgano oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o en su defecto en algunos de los diarios de mayor circulación en toda la República, de conformidad con el Artículo 279 del Código de Trabajo.

### **3.2.2. Procedimiento de conciliación**

Este procedimiento se encuentra regulado en la segunda parte del Artículo 51 del Código de Trabajo, el cual establece que luego de haber agotado el procedimiento de la

vía conciliatoria o transcurridos treinta días después de presentada la solicitud por el respectivo sindicato o patrono, las partes no han llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, cualquiera de ellas puede acudir a los tribunales de trabajo, planteando el conflicto colectivo correspondiente para que se resuelvan el punto o puntos en discordia en el pliego de peticiones se harán constar los puntos en que existe conformidad y en lo que no la hay, a fin de que el Tribunal de Conciliación pueda comprobar estos extremos.

Este proceso se realiza con la intervención de una autoridad judicial y su trámite se encuentra regulado en los Artículos 377 al 396 del Código de Trabajo.

El Artículo 377 del Código de Trabajo establece que el proceso de conciliación "se inicia cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados, si se trata de patronos o de trabajadores no sindicalizados, elaborarán y suscribirán un pliego de peticiones, en el que, asimismo, designarán tres delegados, que conozcan muy bien las causas que provocan el conflicto y a quienes se les conferirá en el propio documento, poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva, o simplemente ad referendum.

Si se trata de patronos o trabajadores sindicalizados, la asamblea general de la organización, de conformidad con lo previsto en este código y en los estatutos respectivos, será la que acuerde el planteamiento del conflicto, correspondiéndole la representación del sindicato al Comité Ejecutivo en pleno a tres de sus miembros que designará la propia asamblea general.



Después los delegados o los representantes sindicales en su caso, harán llegar el pliego de peticiones al respectivo juez, quién en el acto resolverá ordenando notificarlo al patrono, trabajadores o sindicato emplazado, a más tardar al día siguiente de su recepción. Para el efecto el demandante deberá presentar junto con su solicitud, por duplicado el pliego de peticiones, para que se proceda de la forma prevista.

El Artículo 379 establece que desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que ninguna de las partes pueda tomar la menor represalia, ni impedirle el ejercicio de sus derechos. Luego de haber planteado el conflicto y de haber recibido el pliego de peticiones el juez de Trabajo y Previsión Social, en un período de 12 horas procede a la formación del Tribunal de Conciliación, si no hubiere ningún tipo de impedimentos, el Tribunal de Conciliación procederá a convocar a ambas delegaciones para una comparecencia que se verificará en un plazo de 36 horas.

En el día de la audiencia el Tribunal de Conciliación oirá separadamente a los delegados de cada parte y estos responderán una serie de preguntas. El tribunal luego de haber determinado las pretensiones de las partes en un acta concisa, llama a las partes a efecto de proponerles unos medios o base para arreglar los problemas que se tienen.

El Artículo 386 establece si se llega a un acuerdo que da por terminada la controversia y las partes quedarán obligadas a firmar y cumplir el convenio que se redacte, dentro del término que fije el Tribunal de Conciliación. El convenio que se suscriba es

obligatorio para las partes por el plazo que en él se determine, el cual no podrá ser menor de un año. Si se omite este requisito, se entenderá que éste terminó.

Una vez agotados los procedimientos de conciliación sin que los delegados hayan aceptado el arreglo o convenio en someter la disputa a arbitraje, el tribunal levantara un informe, cuya copia remitirá a la Inspección General de Trabajo. Este informe contendrá la enumeración precisa de las causas del conflicto y las recomendaciones que se hicieron a las partes para resolverlo; además determinará cual de éstas acepto el arreglo o si las dos lo rechazaron y lo mismo respecto al arbitraje propuesto o insinuado.

El proceso de conciliación termina cuando llegan a un arreglo por medio de las sugerencias de la junta de conciliación, de igual forma cuando las partes no llegan a un arreglo y deciden someterse a un proceso arbitrario. Pero si ninguna de estas medidas se realiza y la conciliación fracasa, cualquiera de los delegados puede pedir al Juez de Trabajo y Previsión Social que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento, pronunciamiento necesario para ir a huelga o paro, dando por terminado el proceso de conciliación.

### **3.2.3. Procedimiento de arbitraje**

El procedimiento de arbitraje se encuentra dividido en voluntario y obligatorio. El arbitraje voluntario se da una vez concluido el proceso de conciliación o antes de éste si las partes así lo determinan, ya que así lo establece el Artículo 397 del Código de

Trabajo. El arbitraje voluntario se da cuando las partes de común acuerdo resuelven someter sus diferencias o controversias a un Tribunal de Arbitraje. Lo fundamental para acudir al arbitraje es esencialmente determinar qué es lo que se va dirimir, cuáles son las diferencias.

El Arbitraje Obligatorio, está regulado en el Artículo 397 del Código de Trabajo y se da en los siguientes casos:

- a) En los casos que una vez calificados como legal la huelga o paro transcurra el término correspondiente sin que haya sido efectuado;
- b) En los casos previstos en el inciso a) y d) del Artículo 243 de este Código, éstos tratan de la imposibilidad de la huelga, debido a que afecta servicios esenciales como los son: en el caso de los campesinos en el tiempo de cosecha; cuando esté en vigencia la ley de Orden Público: y
- c) En el caso en que una vez calificados como legal la huelga o el paro, transcurra el término de veinte días, sin que los trabajadores o patronos en su caso la hayan realizado, se irán a arbitraje obligatorio.

### **3.3. Elemento Personal del pacto colectivo de trabajo**

El letrado Florencio Armando, comenta que los sujetos de pactos colectivos de condiciones de trabajo, “están conformados por trabajadores y patronos; con relación a

la participación de estos últimos se admite que el sujeto pactante sea uno o varios patronos sindicalizados o no, ya que así lo establece nuestra legislación en la definición de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, que ya se mencionó con anterioridad.<sup>34</sup>

En Guatemala es un hecho que los patronos o empleadores no han ejercido su derecho de sindicalización, ya que han optado por formas más eficientes de organización, como lo son las asociaciones y cámaras; es por esta razón que los pactos colectivos de condiciones de trabajo regularmente se celebran entre un solo patrono o sociedad mercantil quien se encarga de negociarlo por si mismo o por medio de sus representantes.

Con relación a los trabajadores, la doctrina establece dos posibilidades:

- a) Que el sujeto que pacta sea solamente las asociaciones profesionales, el sindicato; y
- b) Que los sujetos pactantes de pacto colectivo, sea una coalición de trabajadores sin personalidad jurídica, un Comité Ad hoc o permanente. Por la primera opción se manifiesta el tratadista Guillermo Cabanellas, al exponer que únicamente la asociación profesional puede pactar convenios colectivos, pues se considera responsable de la marcha de la profesión de su organización y de su desarrollo, porque su finalidad es representar sus intereses. El tratadista Florencio, Armando, se inclina por la misma tendencia al establecer que el hecho de

---

<sup>34</sup> Florencio, Armando. **Las principales causas de los conflictos colectivos.** Pág. 432.

autorizar a un grupo de trabajadores no sindicalizados para que puedan negociar una convención colectiva solo se explica históricamente, constituyendo en la actualidad un anacronismo que debe ser definitivamente eliminado.

El jurisconsulto Guillermo Cabanellas, establece “que no está de acuerdo en cuanto a la posición de aceptar como sujeto pactante por parte de los trabajadores sólo a las organizaciones profesionales, sino también a una coalición de trabajadores, su posición se aduce entre otras razones, al supuesto de que hay ocasiones en que puede no haber sindicatos constituidos y de esta manera negar la posibilidad a los trabajadores de negociar sus propias condiciones de trabajo, lo cual sería injusto, ya que los pactos colectivos son una necesidad común a todos los trabajadores.”<sup>35</sup>

La legislación Guatemalteca se alinea con la idea de que solo las asociaciones profesionales pueden ser sujetos pactantes del pacto colectivo, aunque sin negar la posibilidad a los trabajadores no sindicalizados de que puedan celebrar convenios, de conformidad con las disposiciones del Título Duodécimo de nuestro Código de Trabajo.

### **3.4. El efecto del pacto colectivo**

De la futura o de la negociación de un pacto colectivo, surgen varias dudas sobre sus efectos, por ejemplo, algunas de estas preguntas son: ¿A qué personas obliga el Pacto Colectivo? Y ¿Qué características debe de tener para que tenga fuerza de ley un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo?

---

<sup>35</sup> Cabanellas, Guillermo. **Tratado de Derecho Laboral; Derecho Colectivo de Trabajo**. Pág. 319.

La legislación Guatemalteca en el Artículo 50 establece unas estipulaciones para responder estas interrogantes, al establecer que el pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene fuerza de ley para:

- a) Las partes que lo han suscrito;
- b) Para todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto, trabajen en una empresa o centro de producción a que aquel se refiera en lo que dichos trabajadores resulten favorecidos y aún cuando no sean miembros del sindicato o sindicato de trabajadores que lo hubieren celebrado; y
- c) Los que concierten en los futuros contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción a que aquél que dichos contratos no pueden celebrar en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en el pacto.

Al analizar estas estipulaciones es notable que la legislación establece una diferencia entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados; según el Código de Trabajo a los trabajadores sindicalizados se les aplícale pacto en sus dos aspectos, tanto en los beneficios que trate el pacto como las obligaciones, mientras los trabajadores no sindicalizados están obligados en cuanto a lo que les beneficia.

De la interpretación de los primeros incisos se puede establecer que existe una contradicción evidente con el Artículo 49 del Código de Trabajo, el cual establece que el



pacto colectivo tiene carácter de ley profesional, por lo que sus normas deben ser aplicadas o respetadas a todos los contratos, ya sea individual o colectivo existentes o que se realicen en la empresa.

Este Artículo no establece que los trabajadores que no pertenezcan a la asociación o al sindicato únicamente se obligarán por las disposiciones que lo beneficie, sino establece que las disposiciones de los pactos son equivalentes a las normas establecidas en el código de trabajo para determinada empresa que haya celebrado dicho pacto.

De la contraposición de ambas normas se puede establecer que dependiendo de la interpretación que se le de a estas normas se establece si el pacto colectivo obliga a los trabajadores no sindicalizados, ya que hay que tomar en cuenta del principio constitucional de la libertad de asociación, ya que se estaría sometiendo a los trabajadores a disposiciones que ellos no participaron de forma directa o indirecta, ya que no se encontraban adheridos al grupo sindical.

Por otra parte, el Artículo 50 del Código de Trabajo, establece que los pactos colectivos se extienden con fuerza de ley para todas las personas que en el momento de entrar en vigencia el pacto, trabajen en la empresa o centro de producción a que aquél se refiere, aún cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieran celebrado. Esta disposición deja clara la contradicción existente en los artículos anteriores, ya que manda la legislación guatemalteca establece que los pactos colectivos se aplican no al sindicato obrero pactante.

De conformidad con esta disposición, se puede establecer que este Artículo consigna el principio de los efectos universales del pacto colectivo de condiciones de trabajo de lo que se injiere que el pacto colectivo es obligatorio para las partes que lo suscribieron, par los trabajadores miembros del sindicato pactante, los trabajadores que no son miembros del sindicato pactante y los trabajadores que en el futuro celebren contratos individuales o colectivos de la misma empresa, con la única excepción que nuestra legislación establece que los trabajadores de confianza y los demás que representan a la parte patronal en las funciones de dirección o de administración u otros trabajadores análogos, defender de modo preferente los intereses del patrono, pero dicha exclusión debe ser establecida en los estatutos del sindicato, debido que de no excluirlos de dicha manera serán incluidos es su aplicación, ya que así lo establece el Artículo 212 del Código de Trabajo.

### **3.5. Los convenios colectivos en Guatemala**

En Guatemala las negociaciones colectivas como resultado de las contrataciones colectiva toma auge después de la revolución de octubre de 1944, la cual marcó el final del régimen dictatorial de Jorge Ubico Castañeda y abrió las puertas a una apertura democrática, ya que con la caída de este régimen se promulga la Constitución de 1945, la cual contiene por primera vez importantes regulaciones respecto al Derecho Laboral en general, que en nuestra opinión vale la pena mencionar.

En la Constitución de 1945 se establecen los primeros cambios hacia un régimen más democrático, en la cual se implantan las bases para la promulgación del Código de



Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República, que hasta la fecha pocas han sido las modificaciones que se la han efectuado. Entre las importantes regulaciones que esta Constitución aporta al Derecho Laboral guatemalteco encontramos que se establece el trabajo como un derecho del individuo y como una obligación social, en la cual se sanciona la vagancia, se establece protección especial para los trabajadores agrícolas, además, la importancia de esta Constitución radica en que la misma contiene en su Artículo 58 la enumeración de lineamientos que los legisladores debían seguir para promulgar, luego el Código de Trabajo anteriormente mencionado.

Entre otros lineamientos encontramos que entre los más importantes se establecía la regulación de la contratación individual como colectiva, aspecto importante para nuestro estudio, la cual se debía desarrollar, respetando y estableciendo los derechos mínimos establecidos en esta Constitución y en las leyes que posteriormente reglamentaren el derecho laboral. Además de la Constitución de 1945, es necesario analizar las constituciones posteriores para determinar la evolución de legislación positiva has nuestra época.

En la Constitución de 1956 se insistió en que prevaleciera la armonía de la relación entre capital y el trabajo, se dio el menoscabo del principio tutelar del derecho laboral, se limitó la acción sindical a las cuestiones económicas prohibiendo su intervención en la política. Es importante mencionar esta Constitución debido a que la misma establece en su Artículo 112 normas obligatorias para patronos y trabajadores en los contratos individuales y en los colectivos de trabajo. Posterior a la Constitución de 1956, surge la de 1965, que regula el Trabajo en el Capítulo III, del Artículo 111 al 122, en la que se

declara que el trabajo es un derecho y que el régimen laboral debe organizarse conforme a los principios de justicia social, le otorga el carácter de conciliatoria a las leyes laborales sin olvidar la tutelaridad de las mismas hacia el trabajador y reitera la existencia de la jurisdicción especial para asuntos laborales.

En cuanto a la negociación colectiva se establecen algunos aspectos importantes como: la autorización de la sindicalización y la declara como un derecho, además, establece que los derechos establecidos por la misma, en cuanto a las relaciones laborales, eran garantías mínimas e irrenunciables susceptibles de ser mejoradas por medio de la contratación individual o colectiva y por lo que fije la ley; agrega que serán nulas todas las disposiciones y pactos que disminuyan o tergiversen esos derechos.

La actual Constitución Política convocada por la Asamblea Nacional Constituyente en 1985, contiene en su sección octava capítulo segundo lo referente al trabajo y los derechos de los trabajadores. Dicha sección recoge una serie de derechos que le son otorgados a un grupo de personas, el cual ha sido denominado clase, que exige necesidad de ser tutelada. El Derecho al trabajo es considerado como una obligación social, necesaria para lograr una situación favorable, justa y digna del trabajador. La Constitución vigente en comparación a la anterior (1965), no difiere mucho en lo relativo a la regulación del trabajo, ambas consideran al mismo como un derecho y como una obligación social, sin embargo, la Constitución actual regula más detalladamente algunas instituciones, como el aguinaldo y las vacaciones.

El primer Código de Trabajo de la República de Guatemala, Decreto Número 330 promulgado en 1947, en su Título Duodécimo, Procedimientos de la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social, establece en el Artículo 374, del arreglo directo que tanto los patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio de arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores pueden constituir consejo o comités ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes.

Este Artículo es de gran importancia para el estudio que se realiza, ya que es en este donde se fundamenta jurídicamente el reconocimiento legal de una asociación colectiva de trabajo que no sea un sindicato, que puede ser temporal o permanente, punto en el cual ahondaremos mas adelante en nuestra investigación.

Siguiendo el mismo sentido el Artículo 375 del mismo Código de Trabajo, Decreto Número 330, establece: Cuando las negociaciones entre patronos y trabajadores conduzcan a un arreglo, se levantará acta de lo acordado y se enviará copia auténtica a la Inspección de Trabajo; La inspección velará porque estos acuerdos no contraríen las disposiciones a los trabajadores y que sean rigurosamente cumplidos por las partes.

Dentro del procedimiento de conciliación, el Artículo 386, igual que el Código actual, establece que los problemas que hayan surgido podrán resolverse por medio de un convenio al cual lleguen los trabajadores y patronos. Este Artículo regula lo siguiente:

Si hubiere arreglo se dará por terminada la controversia y las partes quedarán obligadas a firmar y cumplir el convenio que se redacte, dentro del término que fije el Tribunal de Conciliación... Tal y como lo establece el Artículo, pone fin al problema.

La diferencia entre el Código de Trabajo, Decreto Número 330 y el actual se encuentra en el Artículo 377, regula el procedimiento de conciliación, la diferencia radica en que el actual Código de Trabajo, hace una diferenciación explícita entre los dos grupos de trabajadores que pueden plantear el problema ante un Tribunal de Conciliación, ya que establece que pueden ser trabajadores no sindicalizados y los sindicalizados por medio de sus representantes, evitando que se restrinja de esta manera la constitución de los convenios colectivos únicamente a los trabajadores sindicalizados.

El análisis de estos Artículos se puede establecer que los trabajadores no sindicalizados pueden celebrar un convenio que será adoptado por los restantes trabajadores. Mientras que en el Decreto 330 el Artículo 377 no dejaba claro quiénes son los sujetos contratantes, ya que el mismo establece lo siguiente: "Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados nombrarán dentro de ellos, una delegación de dos o tres miembros que deben conocer muy bien las causas que provocan el conflicto y estar provisto de poder suficiente para firmar cualquier arreglo", Artículo que pudo poner en duda quiénes eran los interesados, ya que desde el punto de vista de la fuerza sindical, se interpretaría de la manera que fortaleciera el movimiento sindical, sin proveerles a los trabajadores no sindicalizados un medio de defensa propio.

### 3.6. Naturaleza jurídica del convenio colectivo

Tal y como se ha podido establecer con el desarrollo doctrinario del concepto como de sus antecedentes, la figura jurídica del convenio comparte con el pacto colectivo una misma base tanto histórica como doctrinaria, por lo que es necesario conocer la naturaleza jurídica del convenio colectivo de trabajo, bajo la perspectiva que nuestra legislación le otorga. Su importancia es tanto doctrinal como práctica, ya que con ella se fija el carácter técnico que ayudará a dilucidar la razón de fuerza obligatoria de estas convenciones y el porqué de obligar a todos los pertenecientes a la misma empresa, aun cuando no hayan participado en la gestión normativa.

El convenio colectivo de condiciones de trabajo como: el acuerdo al que llegan patronos o asociación de patronos y trabajadores que forman un comité Ad Hoc o permanente con propósito de información de las condiciones de trabajo individuales y, eventualmente de la reglamentación de otras cuestiones que interesa al trabajo que contiene normas que deben ser rigurosamente cumplidas por las partes.

Antes de entrar a desglosar la naturaleza del convenio colectivo, se debe aclarar que el convenio colectivo de trabajo, de conformidad con nuestra legislación, es el resultado del procedimiento del arreglo directo y del procedimiento de conciliación, por lo que debemos desentrañar la naturaleza que la doctrina le otorga sobre el acuerdo llegado en la conciliación.

El convenio que se lleva por medio de la conciliación es de gran importancia, ya que el procedimiento de conciliación es la etapa previa al planteamiento del conflicto, por lo menos en sus manifestación más aguda o violenta, el cual lo que le interesa es encontrar la fórmula de conformidad que contrarreste el motivo que provoca al conflicto, procurar la transigencia de las partes discrepantes, con el objeto de evitar las consecuencias posteriores de la desavenencia, poniéndole término.

Los efectos de los convenios que se llegan por medio de la conciliación es cuestión de frecuentes debates. Hay algunos autores que consideran que el acuerdo hace las veces de cosa juzgada, otros distinguen entre los aspectos jurídicos y los económicos del conflicto. El tratadista J. Martínez, Vivot, comenta que la "figura de la conciliación es lo suficientemente amplia como para comprender soluciones de muy distinta índole y con muy distintos efectos. Por ejemplo, el laudo arbitral dictado como consecuencia de un acuerdo conciliatorio tiene, en el derecho argentino, el efecto de las convenciones colectivas."<sup>36</sup>

En otro aspecto, sin agotar los posibles efectos de los acuerdos o convenios con que se puede finalizar el proceso conciliatorio, tales acuerdos pueden simplemente determinar aspectos determinados de las relaciones futuras entre las partes debido a la falta de un litigio jurídico. En estos casos, los efectos del acuerdo variarán en función de su contenido y de la forma jurídica que adopten; puede haberse fijado que se instrumenten como mediante convenciones colectivas.

---

<sup>36</sup> J. Martínez, Vivot. **Elementos del derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.** Pág. 327.

Por eso la conciliación representa, de cierta forma, un acuerdo por el cual se trata de solucionar un conflicto inminente. De acuerdo con lo expuesto, el convenio concretado por medio de la conciliación tiene por objeto resolver un problema entre trabajadores y patronos, planteado en forma colectiva y superado también a merced a ese arreglo.

La conciliación o el convenio es creador de derechos que constituyen de cierta forma una aplicación del Derecho a un caso concreto. La amplitud del convenio resultado, de la conciliación, es así sumamente extensa, pues los acuerdos conciliatorios tienen por objeto poner fin a un conflicto de trabajo, y el origen de la discrepancia puede variar de un caso a otro.

La convención desde el enfoque colectivo laboral, consiste desde un punto de vista en la terminación de una amenazadora desavenencia por el acuerdo voluntario, directo y personal de las partes que, cediendo en sus pretensiones o aceptando a una fórmula de entendimiento, consiguen superar armónicamente la contienda. En definitiva, lo que caracteriza es que la solución del conflicto se logra por consentimiento voluntario y directo entre las partes que por este medio celebran un acuerdo que reviste carácter colectivo y concluye el conflicto pendiente. Desde otro punto de vista la conciliación es un medio por el cual los trabajadores y los patronos buscan regular o mejorar las condiciones por el cual se desarrolla las condiciones de trabajo entre ambos.

De conformidad con la doctrina y con la legislación guatemalteca, desentrañar la verdadera naturaleza jurídica de las convenciones colectivas de condiciones de trabajo constituye un problema difícil, ya que debemos atenernos para ello a los caracteres de

esta figura laboral. Su importancia doctrinal y práctica se fundamenta en que su desarrollo técnico ayuda a dilucidar la razón de la fuerza obligatoria de estas convenciones y el porqué de obligar a todos los pertenecientes a un mismo grupo de trabajadores. Aun cuando no hayan participado en la gestión normativa ni la hayan aprobado.

La determinación de la naturaleza jurídica de los convenios colectivos se determina al analizar dos puntos predominantes: a) estableciendo si los convenios colectivos son contratos que corresponden al derecho privado o al derecho público; b) con relación a los efectos de la convención colectiva, a quiénes afecta, sus elementos.

Se debe establecer que el convenio colectiva por su aplicación general es eminentemente contractual, por cuanto hay acuerdo de voluntades y normativa por su aplicación general a aquellos que no los han consentido ni han participado, en forma alguna, en el acuerdo. Las teorías civilistas parten de una concepción de tipo individualista, de conformidad con la cual la convención colectiva pierde eficacia cuando se trata, como resultado principal, de su aplicación a terceros que no han participado en ella. Se tiene en cuenta que se instituye en los convenios colectivos, la participación de comités Ad Hoc o permanentes formados por tres representantes, como consecuencia de su fuerza o de la autoridad que en ellas se delega, para llegar a establecer acuerdos con carácter de regla jurídica de aplicación general.

En la doctrina hay una teoría que desde nuestro punto de vista se acerca más al aspecto legislativo que la Constitución le otorga al convenio colectivo de trabajo. Esta



teoría se desarrollo al sostener que el pacto colectivo presenta carácter mixto, y se desarrolla de la siguiente manera: El pacto colectivo, en cuanto al régimen del trabajo, y eventualmente el de la producción, tiene un carácter normativo y reviste naturaleza de verdadera ley, esto es de mandamiento general abstracto. La Ley convención es la ley de un grupo de interés social. Es decir que el pacto colectivo es materialmente una ley, pero no parlamentaria, sino convencional, pues no emana el órgano Legislativo o institucional, sino de los propios factores de la producción. Es una especie de ley contractual, que brota del acuerdo de dos grupos, interesados de alcanzar una misma reglamentación.

Las convenciones colectivas constituyen acuerdos obligatorios para las partes. Tienden a solucionar en cuanto al ámbito de validez, problemas de orden Legislativo que al resolverse se aplican a terceros, que de lo contrario se mantendrían insolubles. Por esto bajo la perspectiva del derecho positivo laboral guatemalteco, la convención normativa constituye una institución mixta que se origina en un acuerdo o convención de partes y que tiende a establecer reglas que habrán de servir de contenido en los contratos sociales. La legislación laboral guatemalteca, en su desarrollo establece que el convenio emana del resultado de una negociación colectiva entre un comité Ad Hoc o Permanente, sobre puntos o condiciones de trabajo que afectan a una comunidad laboral que es representada por sus miembros que busca evitar un conflicto de trabajo. Por lo que podemos decir que el convenio es una declaración de voluntades de ambas partes, que reflejan los principios civilistas, los cuales se encuentran restringidos por los derechos mínimos reconocidos por la Constitución y el Código de Trabajo guatemalteco, pero al igual que el pacto, las medidas adoptadas son aplicables a los



nuevos contratos individuales de la empresa, aspecto que se sale del carácter privado y se traslada al ámbito público.

Si hacemos un análisis comparativo de la naturaleza y de los elementos de los pactos colectivos y condiciones colectivas podemos determinar preliminarmente que con ambas figuras se adquiere la negociación de puntos discordantes que a la hora de solucionarlos quedan plasmados en un convenio, ambas figuras tienden a representar a un grupo de trabajadores de determinada empresa y que ambas disposiciones deben ser respetadas tanto por el patrono como por el grupo de trabajadores y el sindicato, por lo que podríamos establecer que ambas figuras son similares, bajo el único aspecto diferencial de los grupos que representan al trabajador. De lo cual podemos establecer que ambas deben ser consideradas como normas con carácter de ley profesional.

Del análisis anterior podemos afirmar que el convenio colectivo es un acuerdo de voluntades de un grupo de trabajadores, susceptible de ser modificado y revisado, que se establece por un periodo de tiempo, para regular puntos discordantes entre ambas partes y para establecer o modificar las condiciones laborales dentro de la empresa, en consecuencia los convenios colectivos celebrados por un Comité Ad Hoc o Permanente tiene carácter de Ley Profesional o normativo, ya que de ellos surge un mandamiento general y abstracto como resultado de una negociación entre ambas partes o de los factores de producción que deben ser acatados por los presentes y futuros trabajadores y empleadores de una empresa.



## CAPÍTULO IV

### **4. La junta o comisión mixta como órgano instituido en los pactos colectivos de condiciones de trabajo**

Las leyes de trabajo de Guatemala no regulan las juntas o comisiones mixtas que han sido instituidas en los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Un antecedente de la junta mixta es la denominada junta mixta Municipal, que fue instituida en el Reglamento de Personal de la Municipalidad de Guatemala, que fue aprobado mediante Acuerdo Gubernativo, de fecha 28 de julio de 1978.

Si bien su existencia pudiera considerarse un logro para los servidores municipales capitalinos, lo cierto es que no es producto de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, sino de un reglamento interior de trabajo, que es una institución del Derecho Laboral distinta, que procede de la voluntad unilateral del patrono. Asimismo, se puede apreciar el poder que tenía el Presidente de la República sobre las municipalidades, al grado de que podía aprobar sus reglamentos internos de trabajo. Actualmente corresponde a la Inspección General de Trabajo aprobar los reglamentos interiores de trabajo, está establecido en el Artículo 59 del Código de Trabajo.

El Reglamento de Personal de la Municipalidad de Guatemala, establece los siguientes aspectos sobre la junta mixta municipal:

- a) Tiene como finalidad mantener la comprensión y armonía entre la municipalidad; y sus trabajadores, previniendo conflictos colectivos que puedan suscitarse o conciliando los ya iniciados.
- b) Está compuesta por dos representantes de la Municipalidad (Jefe del Departamento de Personal y un delegado del Alcalde y dos del sindicato secretario general y secretario de conflictos, los que contarán con suplentes. Se cuenta con un delegado más por cada parte cuando se trate un asunto relacionado con toda una dirección, departamento o sección;
- c) Los integrantes pueden acompañarse de asesores para asuntos técnicos, cuando se estime convenientes;
- d) Se reúne en la oficina del Departamento de Personal o en otro local adecuado, por lo menos una vez al mes, sin embargo, puede reunirse cada vez que sea necesario, según la gravedad o perentoriedad del caso;
- e) En las reuniones, deben tratarse todos los puntos de la agenda, la que debe ser propuesta por el Departamento de Personal con 48 horas de anticipación; aunque las partes pueden decidir diferir tratar un tema hasta la siguiente reunión o tratar uno que sea de urgencia;
- f) El acta de la reunión debe contener, al menos lugar y fecha de la reunión, nombres y cargos de los presentes, aprobación y firma del acta anterior,

aprobación de la agenda, relación de asuntos tratados o lo resuelto y hora de cierre de la reunión;

- g) La junta mixta municipal debe tratar de llegar a un acuerdo conciliatorio en los temas que trate, pero de no ser posible, los trabajadores afectados pueden acudir ante las autoridades competentes. Cuando la junta mixta municipal decida la reinstalación del empleado, se le asignará al mismo en igualdad de condiciones, conservando sus derechos de antigüedad;
- h) El Alcalde debe sancionar las resoluciones de la junta mixta municipal; Artículos del 10 al 16 y 100 del Reglamento de Personal de la Municipalidad de Guatemala).

Estas disposiciones tienen aproximación al tipo de normas que regulan una junta o comisión mixta, por lo que son un antecedente histórico y normativo de la misma. Sin embargo, difieren en el tipo de instrumento laboral que las instituye; asimismo, en el Reglamento de Personal de la Municipalidad de Guatemala se coarta finalmente la capacidad de decisión de la junta mixta Municipal cuando establece que el Alcalde debe sancionar sus resoluciones; por lo que tiene poder de revocar lo actuado o abstenerse de ello y dejar la decisión en un impasse.

Como figura legal, lo más cercano a la junta mixta se encuentra en el Artículo 13 de la Ley de Servicio Municipal Decreto Número 1-87 del Congreso de la República de Guatemala, en el que se crea la junta mixta conciliatoria de Personal como parte de la



Oficina Asesora de Recursos Humanos de las Municipalidades, que se rige por las disposiciones siguientes:

- a) Se integra por un representante nombrado por la junta directiva de la Asociación Nacional de Municipalidades (ANAM); un representante de los trabajadores municipales electo por la Federación Nacional de Trabajadores Municipales y un representante designado por el Instituto de Fomento Municipal (INFOM).
- b) El trabajador municipal que sea sancionado o despedido por cualquiera de las municipalidades del país podrá acudir ante la junta mixta Conciliatoria de Personal y pedir su intervención, o bien acudir directamente ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social.
- c) La junta mixta Conciliatoria de Personal, cuando sea requerida, es mediadora en la vía conciliatoria en los conflictos individuales que surjan entre cualquier trabajador municipal y su respectiva municipalidad. Para este efecto, se oye al trabajador afectado y a la municipalidad de que se trate por el término de 3 días más el de la distancia. Dentro de los 2 días siguientes, se recibe las pruebas que hayan ofrecido las partes. Una vez recibida esta prueba, emite recomendación dentro de los siguientes 3 días, resolviendo el conflicto. Cualesquiera de las partes que no esté de acuerdo con lo recomendado, puede acudir a ejercitar sus derechos ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social. Mientras la junta mixta Conciliatoria de Personal no haya emitido su recomendación, no empiezan a correr los términos de prescripción.



La junta mixta conciliatoria funciona en forma permanente con el objeto de:

- a) Rendir memoria anual de sus labores y los informes que le sean requeridos por la Asociación Nacional de Municipalidades, la Federación Nacional de Trabajadores Municipales, y el Instituto de Fomento Municipal;
- b) Adoptar normas para su organización y funcionamiento;
- c) Emitir opiniones sobre las reclamaciones que surjan sobre la aplicación de esta ley;  
y
- d) Emitir opinión, antes de su aprobación, sobre los proyectos de reglamentos de personal que elaboren las municipalidades, regulado en el Artículo 14 de la Ley de Servicio Municipal.

Se aprecia que la junta mixta conciliatoria de personal es un precedente legal de las juntas o comisiones mixtas convencionales, por cuanto es un órgano de carácter permanente, delegado, designado, especializado y paritario con fines conciliatorios entre los empleados municipales y las distintas municipalidades. Difiere en que su creación es de origen normativo, lo que implica que es típica, y que su actuación es dependiente de la voluntad del servidor municipal y restringido en su ámbito, pues sólo atiende asuntos de carácter municipal.



Otro antecedente citado en la sentencia de apelación de amparo, dictada dentro del Expediente número 807-97 de la Corte de Constitucionalidad, de fecha 2 de julio de 1998 se encuentra en el convenio de fecha 11 de noviembre de 1994, celebrado entre el Presidente de la República, el Consejo Directivo del Instituto Nacional de Electrificación (INDE) y el Sindicato de Trabajadores de esta institución, mediante el cual se creó la Junta Mixta General del INDE, la que tiene como función primordial mantener la armonía y comprensión entre el instituto y sus trabajadores; así como, prevenir y resolver los conflictos de carácter laboral que puedan surgir entre ellos. Posteriormente, en el pacto colectivo de condiciones de trabajo celebrado en dicha entidad se especificó lo concerniente a la integración, atribuciones y funcionamiento de la citada junta.

Se aprecia que el surgimiento de la junta mixta general no fue producto de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, sino de un convenio que contó con los buenos oficios del Presidente de la República, quien intervino en el asunto por el impacto que tiene para el país que el Instituto Nacional de Electrificación entrara en una crisis trabajadores-patronal que afectara la continuidad de sus servicios; ya que siendo el INDE una entidad descentralizada, el Presidente de la República no tiene carácter de patrono ni de jefe de la autoridad nominadora, por lo que su intervención fue la de un tercero conciliador.

En todo caso, este instrumento tiene el carácter de un convenio de aplicación general, esto regulado en el Artículo 214 literal a del Código de Trabajo). Sin embargo, es mérito



del referido convenio ser la base para que posteriormente tal junta mixta fuera adoptada en el pacto colectivo del INDE.

#### 4.1. Definición

El letrado Krotoschin Ernesto, menciona “que es la figura análoga a la junta mixta o comisión mixta. Sin embargo, para tener un perfil de este instituto, se debe considerar una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender cuantas cuestiones les sean atribuidas, y la determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión.”<sup>37</sup>

En la ley guatemalteca, no hay ninguna definición sobre lo que es una junta mixta o comisión mixta, dado que es una figura atípica, empero, se puede analizar a partir de los elementos del concepto.

En el diccionario de la Real Academia Española; en “sus acepciones atinentes, se entiende por junta. Reunión de varias personas para conferenciar o tratar de un asunto y por Comisión: Conjunto de personas encargadas por la ley, o por una corporación o autoridad, de ejercer unas determinadas competencias permanentes o entender en algún asunto específico.” Por su parte, la palabra 'Mixto' significa: "Formado por varios elementos que se mezclan para componer otro.”<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> Krotoschin, Ernesto. **Instituciones del Derecho del Trabajo**. Pág. 68.

<sup>38</sup> Diccionario de la Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. Pág. 219.

El jurista Fernández Madrid Juan Carlos, sostiene que junta mixta o comisión mixta es el conjunto de personas, formado por las distintas partes del pacto colectivo de condiciones de trabajo, encargadas por la ley profesional de ejercer unas determinadas competencias permanentes y conferenciar, tratar o entender en algún asunto específico.<sup>39</sup> Por su parte el jurisconsulto Krotoschin Ernesto, afirmar que Junta Mixta o Comisión Mixta es el órgano instituido e integrado paritariamente por las partes de un pacto o convenio colectivo de condiciones de trabajo que tiene las atribuciones de conocer los asuntos y conflictos que la ley profesional le asigna.<sup>40</sup>

El jurisconsulto Montoya Melgar Alfredo, hace referencia que “son definiciones que establecen los suficientes elementos para comprender la naturaleza de esta figura, sin ser cerrada para impedir su desarrollo por medio de la negociación colectiva.”<sup>41</sup>

#### 4.2. Naturaleza jurídica

El jurista guatemalteco Fernández Molina Luis, indica que la “junta mixta (también conocida como Comisión Mixta) es una institución determinante para el desarrollo permanente de los pactos colectivos de las condiciones de trabajo, en los que se le considera como una instancia auto compositiva. En los pactos que las establecen, en su mayoría, las juntas mixtas tienen a cargo la resolución de conflictos individuales o colectivos, la atención de procedimientos disciplinarios o la fiscalización de medidas disciplinarias. La representatividad en este órgano recae exclusivamente en el Comité

<sup>39</sup> Fernández Madrid, Juan Carlos. **El derecho de huelga**. Pág. 319.

<sup>40</sup> Krotoschin, Ernesto. **Tratado práctico de Derecho del Trabajo**. Pág. 192.

<sup>41</sup> Montoya Melgar, Alfredo. **Derecho del Trabajo y crisis económica**. Pág. 190.



Ejecutivo del sindicato y los representantes de alta jerarquía de los patronos. No obstante, se encuentran absolutas diferencias en los contenidos de los distintos pactos colectivos, en donde pocos estructuran debidamente las juntas mixtas y hay discrepancia sobre el alcance resolutivo de sus decisiones. Aunque, sus acuerdos o resoluciones deberían ser incorporados a los derechos mínimos establecidos en las normativas del pacto colectivo de condiciones de trabajo y, por ello, esta instancia debiera ser considerada como una de las más importantes condiciones generales de trabajo.”<sup>42</sup>

#### **4.3. Características**

Se pueden deducir estas características de la junta mixta:

- a) Atípica y convencional

Se denomina atípica a aquellas figuras jurídicas que no se encuentran reguladas explícitamente por las normas positivas, como es el caso de la Junta Mixta en Guatemala. Por el contrario, en España es un órgano típico porque se encuentra reconocido y regulado por su Estatuto de los Trabajadores.

La atipicidad no es un índice de extralegalidad, pues no es una institución ilegal, sino que surge de la autonomía de voluntad de las partes de la negociación colectiva,

---

<sup>42</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho Laboral guatemalteco**. Pág. 197.



amparada en el Artículo 106 constitucional, la cual se expresa en el pacto colectivo de condiciones de trabajo, razón por la cual tiene el carácter de convencional. La introducción de la Junta Mixta debe resultar del consentimiento mutuo de las partes, como cualquier otra estipulación del pacto colectivo de condiciones de trabajo.

El doctrinario López Larrave Mario, comenta que "la autonomía de negociación le corresponde especificar libremente las cuestiones y funciones que se atribuyan en relación con el convenio colectivo y el mecanismo para solventar la resolución de conflictos órgano competente para resolverlos, procedimiento a seguir, mayoría para determinar los acuerdos, etcétera."<sup>43</sup>

b) Facultativa

Como se ha señalado, el Código de Trabajo no impone los temas a desarrollar en un pacto colectivo de condiciones de trabajo, pues solo señala materias que se pueden tratar. Por lo tanto, es facultativa la conformación de la junta mixta; es decir, que su inexistencia, no determina la invalidez del pacto colectivo, pues el mismo es válido si llena el contenido y las formalidades mínimos que pide la ley.

Por el contrario, en España, la ley determina que en todo 'convenio colectivo' debe preverse la existencia de una 'comisión paritaria'; por lo tanto, no es facultativa, sino obligatoria.

---

<sup>43</sup> López Larrave, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco.** Pág. 259.

c) Originaria o Subsecuente

En el primer pacto colectivo de condiciones de trabajo de una empresa o centro de trabajo determinado, se puede prever la formación de la Junta Mixta; por lo que tiene el carácter de originario. No obstante esta junta puede instituirse hasta en un pacto posterior por lo que su constitución puede ser subsecuente.

Si la introducción de esa junta no fuera previsto en el pacto primigenio, sino en uno ulterior, tras la denuncia del vigente, su posterior institución dependerá de que en el nuevo pacto colectivo se establezca, aunque resulta difícil su institución si hay oposición del patrono.

d) Colegiada

El doctor Ossorio Manuel, hace hincapié al mencionar “que la palabra junta o comisión tienen como significado la reunión o un grupo de personas. De ello, se puede establecer que la Junta Mixta necesariamente es un cuerpo colegiado, pues no puede haber una de tipo unipersonal, lo cual determina su naturaleza de un órgano. No obstante, las leyes no establecen un número máximo o mínimo de integrantes, salvo que el número sea par; por lo que se deja a la libertad de las unidades negociadoras la determinación de su composición numérica por cada una de las dos partes negociadoras.”<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales.** Pág. 184.



e) Paritaria

En el diccionario de la Real Academia Española, se “menciona que este vocablo, en su acepción correspondiente, significa: "Dicho especialmente de un organismo de carácter social: Constituido por representantes de patronos y trabajadores en número igual y con los mismos derechos.”<sup>45</sup>

Este adjetivo resulta ser ad hoc para este órgano, en vez de la palabra 'mixta' que se usa con frecuencia, pues no sólo alude a lo bipartito de la junta o comisión, sino hace énfasis en lo igualitario tanto en número de miembros, como en derechos de sus integrantes, con el fin de balancear la actuación de las partes del pacto colectivo en este órgano. Por ello, es que el nombre de 'comisión paritaria' utilizado en la ley española es acertado.

f) De miembros designados

Siendo el pacto colectivo de condiciones de trabajo un acto jurídico bilateral, ambas partes designan a sus miembros ante la Junta Mixta, según la forma de integración fijada en el pacto. Al efecto, debe considerarse la representación de todos los sindicatos que negociaron el pacto, cuando se haya dado así, de conformidad con el Artículo 50 inciso “c” del Código de Trabajo.

---

<sup>45</sup> Diccionario de la Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española.** Pág. 293.

En esta línea de ideas, se puede considerar lo expresado en la sentencia del Tribunal Supremo español, de fecha 23 de mayo del 2000, que ha especificado al respecto que: La Comisión Paritaria es un órgano de administración del convenio tanto en su configuración legal Artículo 85.3 d) del Estatuto de los Trabajadores, como convencional y por ello es claro, de acuerdo con una reiterada doctrina del Tribunal Constitucional y de esta Sala, que la organización que no es parte del convenio no tiene derecho a formar parte del órgano de administración de éste y que no se lesiona su libertad sindical por negarle el acceso a la administración del convenio que no ha negociado. Asimismo, se puede inferir que el conjunto de los miembros o cada uno puede ser destituido libremente por quien lo designó o reemplazado por vencerse el período de nombramiento dentro del Comité Ejecutivo del sindicato o del órgano de administración de la entidad patronal, en su caso.

g) Delegada

La definición de comisión señala que es un grupo de personas encargadas por la ley; Para que haya una junta o comisión mixta, no solo debe preverse su conformación, sino que debe existir una delegación de competencias o facultades. Se puede afirmar que la junta mixta actúa por delegación de las partes cuando ejercita las facultades que el pacto colectivo contempla, pues de no existir este órgano, sería competencia de las partes del pacto colectivo conocer y resolver los conflictos o asuntos que en la comisión mixta se tratan.



h) Sin personalidad jurídica ni capacidad legal

La junta mixta es un órgano y no un sujeto de la negociación colectiva o del pacto colectivo de condiciones de trabajo. Aunque es una pluralidad de personas, no es una persona jurídica. Por lo anterior, carece de personalidad jurídica y, por ende, de capacidad legal. No obstante, por ser designada y delegada sus miembros actúan, por encargo de las partes, colegiadamente teniendo sus actos efecto jurídico en el desarrollo del pacto colectivo.

i) Especializada

La junta mixta debe integrarse por personas con conocimientos de derecho laboral, las condiciones de trabajo y la dinámica de la empresa en particular, con el fin que este órgano, con base en los conocimientos y pericia de sus miembros, coadyuve al cumplimiento de la finalidad del pacto colectivo. Por ello, es pertinente fijar el nivel jerárquico, capacidad o experiencia que deben tener los integrantes de la junta con el propósito de asegurar la adecuada toma de decisiones en las reuniones del órgano.

j) Permanente

Se refiere a que la junta mixta se mantiene integrada y existe como órgano mientras el pacto colectivo de condiciones de trabajo vigente para cada empresa o centro de trabajo la contemple. No significa que necesariamente que sus integrantes deban estar



reunidos en sesión, pues ello se da con la periodicidad establecida o cuando sea necesario.

k) Deliberante

Las definiciones iniciales del capítulo indican que una junta o comisión está encargada de conferenciar, tratar o entender determinadas materias. Así que este órgano, como cuerpo colegiado que conjunta a las partes del pacto colectivo de condiciones de trabajo, debe discutir, deliberar y decidir las materias que se les ha encomendado. El jurisconsulto Cabanellas Guillermo, indica “que la comisión paritaria no tanto resuelve, como acuerda. La resolución se da si hay acuerdo. Los interesados son quienes resuelven sus conflictos a través de los representantes de sus intereses que forman parte de la comisión.”<sup>46</sup>

#### **4.4. Organización, atribuciones y funcionamiento**

Para ser miembro de la junta mixta, la ley no indica las calidades para sus integrantes; por lo que se estima que el único requisito 'sine qua non' es tener capacidad legal. El pacto colectivo de condiciones de trabajo debe indicar la forma en que se integra la junta mixta, lo que comprende las calidades de los integrantes, el número de miembros y partes a quien le corresponde designarlos.

---

<sup>46</sup> Cabanellas, Guillermo. **Derecho Sindical y Corporativo**. Pág. 146.

Los miembros de la junta mixta son personeros o altos cargos de dirección de la entidad empleadora o miembros del Comité Ejecutivo del sindicato, respectivamente; aunque, cada pacto colectivo debe definir las calidades de los integrantes que representan a cada parte. Nada obsta para representar al patrono, cuando es persona individual, el tener o no un vínculo de parentesco, representación o dependencia con el mismo. Tampoco se establecen requisitos de aptitud profesional, lo que sería idóneo. Lo cierto es que prima un principio de delegación y representatividad en la determinación de los integrantes.

En cuanto al número de miembros, por ser un cuerpo colegiado, debe tener dos integrantes como mínimo, y por ser paritario, debe tener igual número de representantes del sindicato como del patrono.

La indicación de la forma de designar a los integrantes, la posibilidad de nombrar suplentes o sustitutos, entre otros aspectos, deben definirse en el pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Pensar en estructurar la junta mixta al modo de un órgano directivo de una persona jurídica (presidente, vicepresidente, secretario, tesorero y vocales), a manera de tener un parámetro para el efecto, no es la óptica correcta; ya que la junta mixta no es un órgano directivo. Asimismo, porque establecer puestos implica determinar una jerarquía que no existe, pues el ser un órgano paritario impone un plano de igualdad entre sus miembros. Aun así, siendo un cuerpo deliberativo, resulta recomendable que al

sesionar, se designe un presidente del debate y un secretario para que levante el acta correspondiente, aunque ello no es obligatorio.

Desde nuestra perspectiva, no es posible hacer una analogía entre la junta mixta y los órganos directivos de una persona jurídica, por la naturaleza de estos últimos, ya que:

- a) Se guían por la ley, la escritura constitutiva o estatutos de la entidad; mientras que la junta mixta únicamente se regula por el pacto colectivo de condiciones de trabajo;
- b) Dependen de la asamblea o junta general, en cambio la junta mixta no tiene subordinación a un órgano superior;
- c) Ejercen la representación de la persona jurídica, de forma conjunta o por medio de su Presidente; en tanto que la Junta Mixta no ejercita personería alguna;
- d) Realizan actos de administración y, en su caso, de disposición; mientras que la junta mixta no, pues se limita a las actividades pactadas;
- e) Son electos por la asamblea o junta general, es decir que su origen es único; en cambio los miembros de la junta mixta son designados por cada parte del pacto colectivo;



- f) En algunos casos, los cuerpos directivos de ciertas personas jurídicas tienen un número mínimo y máximo de integrantes, según la ley; por su parte, no hay limitaciones legales para el número de miembros de la Junta Mixta, porque en cada pacto se fija la cantidad, que siempre debe ser un número par, el cual obedece a los estipendios que debe reconocerse a los integrantes;
- g) Son nombrados por un período cuya duración indica la ley; en tanto que no se aprecia que las funciones de los miembros de la Junta Mixta deba tener un plazo de ejercicio, aunque puede establecerse o bien, dependerá de la continuidad de la persona en el cargo directivo que ocupe en el sindicato o la entidad empleadora;
- h) El nombramiento de sus miembros se formaliza en actas notariales, las que se inscriben; pero, en el caso de la junta mixta, no hay una forma específica para formalizar la designación de sus miembros; y
- i) En algunos casos, es factible atribuir al presidente voto doble en caso de empate, lo que es conraindicado para la junta mixta, que por ser paritaria no tiene un presidente, pues de lo contrario, una parte del pacto colectivo tendría ventaja en la toma de decisiones. Por lo general, su carácter paritario, determina que las decisiones se adopten por unanimidad, lo que refleja que el consenso es una práctica recomendable en los Artículos 16, 19 del Código Civil; 14, 15, 44, 45, 47, 162, 167, 338 inciso 1 del Código de Comercio de Guatemala.

Por lo anterior, se concluyen varias diferencias entre un órgano directivo que tiene normativa positiva y uno que es atípico y cuyas atribuciones son fijadas convencionalmente. En todo caso, este análisis comparativo ha permitido ir perfilando la caracterización de la junta mixta.

#### **4.4.1. Atribuciones**

En el pacto colectivo de condiciones de trabajo o en sus posteriores ediciones, tras la denuncia del precedente, se deberán prever la formación de la Junta Mixta y fijar sus facultades. Es decir, que las atribuciones y forma de funcionamiento de la Junta Mixta se establecen desde la celebración del pacto colectivo.

Esto no significa que asuntos procedimentales que no han sido contemplados en el pacto colectivo, como por ejemplo la forma de levantar un acta o el lugar para reunirse, impidan su funcionamiento y pueden adoptarse por la propia junta mixta.

En cuanto al tipo de atribuciones que puede desarrollar la junta mixta, como consideración previa, se puede indicar que la misma no tiene calidad de órgano ejecutivo, pues para realizar actos jurídicos se requiere de personalidad y capacidad o de representación legal para ejercerla en nombre de una persona jurídica, de las cuales carece; por ello, tampoco puede adquirir bienes, ni tener personal bajo sus órdenes. Asimismo, sus decisiones deben ponerlas en práctica las partes del pacto colectivo.



Las partes tienen plena autonomía para fijar las competencias y atribuciones que debe de ejercer la comisión paritaria, siendo una de las competencias más revelantes las facultades de interpretación que se atribuyen las comisiones paritarias. Respecto a esta cuestión la jurisprudencia española ha señalado que las competencias que tienen atribuidas tienen como límite el ejercicio individual de las acciones de los trabajadores. Si se atribuyen facultades interpretativas, éstas no podrán impedir que se presente una demanda judicial contra la interpretación que se realice de las cuestiones que sean objeto de algún tipo de polémica, dado que los trabajadores tienen derecho al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo. El Artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, España establece al respecto que con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias, de conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos, se resolverá por la jurisdicción competente.

Corresponde a las partes del pacto colectivo de condiciones de trabajo indicar con precisión las facultades de la junta mixta y los asuntos que requieren de su previa aprobación o resolución, casos en los que se debe entender que las facultades del citado cuerpo colegiado constituyen limitaciones para las partes. Por ello, es importante que éstas estén de acuerdo en la creación de la junta mixta y en el tipo y ámbito de sus atribuciones, debiendo respetarse la competencia atribuidas a este cuerpo colegiado, pues de lo contrario carecería de sentido su institución. Asimismo, se debe tener en cuenta que la inactividad de este órgano, nunca liberará a las partes de los deberes que imponen las leyes, ni de las obligaciones derivadas del pacto colectivo de condiciones de trabajo.



Dentro de los pactos colectivos es prudente establecer normas sobre el seguimiento del convenio a través comisiones formadas por representantes de los trabajadores y empresarios, para vigilar su cumplimiento e interpretar su contenido cuando sea necesario. Entre sus atribuciones, las comisiones podrán resolver conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos, aunque en última instancia se puede acudir siempre a los tribunales.

Esta clase de estipulaciones son adecuadas por su carácter preventivo y que se anticipa a un conflicto colectivo, tratando de evitar la instancia judicial. Esto tiene mucha vialidad en el caso de malas interpretaciones de lo negociado para poder mantener la armonía durante la vigencia del pacto.

El jurista Florencio Armando, menciona que la comisión paritaria “ha de existir para entender las cuestiones que le sean atribuidas, relativas a la aplicación e interpretación del propio convenio y, por tanto, a la solución de conflictos jurídicos en torno al mismo, los que en general son primarios o no excesivamente formalizados, por llamarlos de algún modo. La actuación de la comisión tiene justificación plena, pues su finalidad no es sólo evitar el conflicto, sino la de darle una solución por medios autónomos, que insertos en el ámbito del 'convenio colectivo' conocen de primera mano las características y necesidades del medio en el que operan y se desenvuelven.”<sup>47</sup>

La comisión, más allá de administrar o aplicar el convenio, lo que puede hacer en realidad es prolongar la negociación colectiva que se ha desembocado en el convenio a

---

<sup>47</sup> Florencio, Armando. **Las principales causas de los conflictos colectivos**. Pág. 418.



la incidencia de su aplicación, lo que tiene cabida en una concepción de negociación colectiva permanente y dinámica en las relaciones laborales. Asimismo, se debe considerar que el convenio puede tener lagunas, que son casos no regulados, con regulación vaga o dejada a la interpretación. Estos vacíos pueden darse por falta de previsión o porque las partes ya no los trataron para no impedir el éxito de la negociación. Entonces, las partes transfieren parcialmente a la comisión paritaria su capacidad normativa.

Desde nuestra perspectiva, una forma de clasificar las actividades que pudieran atribuirse a la junta mixta es la siguiente:

- a) Políticas: Establecer y determinar los principios rectores bajo los que las partes deben actuar, para mejorar las condiciones de trabajo y la productividad de la empresa;
- b) Vigilancia: Se refiere a la supervisión de la correcta aplicación del pacto colectivo de condiciones de trabajo y la exacta realización de sus fines;
- c) Asesoría: Aconsejar y proporcionar consultaría a las partes cuando se presente casos no contemplados en la ley profesional o para elaborar un proyecto de pacto colectivo nuevo; y
- d) Decisorias: Conocer, deliberar y decidir sobre problemas, que se presenten en la dinámica trabajadores-patronal.



El hecho que las atribuciones de una junta mixta no tengan límites precisos, dado que no hay leyes ni jurisprudencia que los fijen, puede dar lugar a que se le atribuyan competencias poco propicias o que inclusive anulen o tergiversen la voluntad de las partes al suscribir el pacto colectivo de condiciones de trabajo. También se corre el riesgo de que su composición entre delegados del patrono y del sindicato enfrente intereses contrapuestos y entorpezcan su funcionamiento.

Desde nuestra perspectiva, las facultades de vigilancia son propicias porque permite supervisar si se honra el pacto colectivo y, con ello, se puede evitar un posible conflicto colectivo de carácter jurídico. Pero, como no basta la vigilancia sin poder corregir las infracciones, es importante tener facultad decisoria en las materias que expresamente se le atribuyan. Las facultades asesoras serían adecuadas, pero resultan muy difíciles de realizarlas en la práctica, pues para emitir dictamen se requeriría de consenso, que no necesariamente va a darse entre dos partes tradicionalmente antagónicas.

Recapitulando lo expuesto, las partes del pacto colectivo son, desde un inicio, los responsables de la definición de los asuntos específicos que va a conocer y resolver este órgano, para lo cual deben reflexionar seriamente sobre las atribuciones a conferir para evitar facultades excesivas o innecesarias que puedan ocasionar conflictos u objeciones. Otorgar una facultad a la junta mixta, supone imponer una limitación al actuar de las partes y por ello, es necesario hacer hincapié en la importancia del consentimiento de las partes en la definición de atribuciones de este órgano, a modo de no establecer facultades que sean incongruentes con los fines y naturaleza del pacto



colectivo. Los casos no contemplados en las facultadas de la Junta Mixta corresponden a las partes conocerlos y resolverlos.

#### **4.4.2. Funcionamiento**

Es indispensable prever en el pacto colectivo de condiciones de trabajo la forma en que la junta mixta tomará sus resoluciones y el mecanismo a través del cual se informará el contenido de dichas resoluciones a las partes interesadas, en su caso.

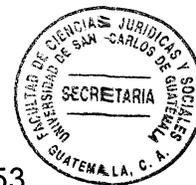
Las reglas procedimentales que determinan el medio de actuación de la comisión paritaria pueden establecerse de manera directa en el propio pacto colectivo de condiciones de trabajo o desarrollarse posteriormente mediante una reglamentación interna; pero, es totalmente recomendable que quede todo plasmado en el pacto colectivo. La concreción de las mayorías precisas para la adopción de acuerdos de la comisión es una de las cuestiones que son más ignoradas por las propias unidades negociadoras en el texto del propio convenio, aunque se aprecia que la regla es la de la mayoría simple, aunque se presentan casos que indican que las decisiones se adoptan por unanimidad.

Cabe indicar que, siendo un cuerpo deliberativo y paritario, le es inherente al mismo adoptar decisiones, que se toman por unanimidad, para que exista un consenso entre las partes. Ello es preferible a establecer que las decisiones se adopten por mayoría simple o calificada.



Para regular la actividad de la junta mixta, pueden tomarse en cuenta materias aplicables a otros órganos colegiados que reconoce la ley, entre ellas:

- a) Lugar de reunión;
- b) La frecuencia de las sesiones, la forma y plazo para su convocatoria, incluyendo una segunda convocatoria, y la posibilidad de realizar sesiones extraordinarias;
- c) El quórum para iniciar sus sesiones y proceder a votar;
- d) La posibilidad de nombrar suplentes para los miembros para que participen en las sesiones cuando falte temporal o definitivamente el miembro titular. Asimismo, fijar que el miembro que tenga interés directo o indirecto, debe abstenerse a participar en la deliberación y resolución, lo que se debe hacer constar en acta;
- e) Indicar que los miembros percibirán dietas por cada sesión;
- f) Preverse la participación en sus sesiones, con voz pero sin voto, de determinadas personas llamadas para informar o asesorar a sus miembros; y
- g) Hacer constar las decisiones en actas, llevando un libro especial, que firmarán quienes intervengan en las sesiones. La forma en que se comunica el contenido de las resoluciones se puede dar por medio de una copia de la resolución o



cualquier otro medio que se haya previsto en el pacto colectivo; Artículos 53, 133, 134 inciso 2, 143 148, 150, 168 del Código de Comercio de Guatemala.

La consideración de estos aspectos puede llevar a la mejor constitución de la junta mixta como un órgano eficiente, procurando que queden vacíos normativos, que impidan su dinámica.

Aun con este conjunto de previsiones, existe la posibilidad que surja conflicto entre los miembros de la junta mixta. Al respecto, en España, un aspecto que contempla su ley laboral como parte del contenido básico de la normativa de la comisión paritaria es la resolución del conflicto entre los integrantes. Para el efecto, puede realizarse de manera directa, estableciendo el correspondiente procedimiento de solución de las discrepancias en el seno de la comisión paritaria o pueden poner término a la polémica mediante medios extrajudiciales y judiciales de solución de conflictos.

Por último, debe considerarse que los propios miembros de la junta mixta pueden tener un conflicto de interés entre su beneficio y los fines propios del pacto colectivo, cuando sean los sancionados o destituidos, lo que puede poner en peligro el funcionamiento de este órgano. Lo pertinente para prevenir tales casos es estipular en la ley profesional que cuando un delegado tenga interés en cualquier caso, deba manifestarlo a los demás integrantes de la comisión, abstenerse de participar en la deliberación y resolución de tal asunto, llamándose a su suplente si hubiera.



#### **4.5. Precedentes judiciales sobre la junta mixta**

Constituye entonces una respuesta de la sociedad a una condición de desigualdad en la relación jurídica que se establece entre quien cuenta con los medios de producción y quien ejecuta a través de esos medios de producción, un resultado que generalmente presta un servicio destinado a consumidores o usuarios, y en el sector público, precisamente también se presta un servicio a la población a través de los denominados servicios públicos.

El origen de las juntas mixtas laborales, es precisamente evitar el conflicto laboral entre patronos y trabajadores. La realidad guatemalteca marca la tradición o la costumbre de entrar a procesos de negociación especialmente en el ámbito privado acerca de los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Es decir, que la junta mixta, se realiza para negociar los pactos, cuando estos necesitan cambios sustanciales y profundos para garantizar la estabilidad laboral, la junta mixta, es una forma o mecanismo Interno de resolución de conflictos. Existe un derecho irrenunciable de los sindicatos a la junta mixta, los sindicatos utilizan el mecanismo de junta mixta para la negociación.

##### **4.5.1. Corte de Constitucionalidad**

La junta mixta cuenta con varios precedentes de sentencias de apelación de amparo en la Corte de Constitucionalidad, los que sin formar aún jurisprudencia, por no existir tres fallos contestes en la misma materia, sí permiten perfilar algunos aspectos sobre este

órgano. A continuación, se presentan los temas tratados en los fallos del máximo tribunal constitucional.

- a) El patrono no puede disolver unilateralmente la junta mixta instituida cuando se denuncia el pacto colectivo de condiciones de trabajo: En el Expediente número 807-97 (sentencia de fecha 2 de julio de 1998), se expone que el 30 de mayo de 1997, el Gerente Administrativo del INDE se presentó a la sede oficial de la junta mixta general, manifestando que debido a que el pacto colectivo había quedado sin vigencia [en realidad había sido denunciado], la referida junta debía ser clausurada, procediendo al traslado del mobiliario, equipo y expedientes, tanto fenecidos como en trámite, a cargo de aquella junta. Se trasladó a la empleada que fungía como secretaria de la misma al Departamento de Recursos Humanos de dicha institución.

El sindicato de trabajadores del INDE promovió amparo por estos actos, porque dicho funcionario no estaba facultado para clausurar este órgano ni para sustraer los expedientes que en ella se tramitan y que las disposiciones del pacto colectivo que regula la existencia de esa junta, están vigentes, pues la denuncia del mismo no conlleva disminuir los beneficios contenidos en el mismo, con lo cual se restringió a los trabajadores el derecho de impugnar las resoluciones que estimen lesivas a sus intereses, pues se suprimió al órgano competente para ello.

En su contestación, el INDE argumentó que la entidad estaba en un proceso de modernización, siendo necesario efectuar cambios, disposición de instalaciones y



reubicación de personal, entre ellos el local que ocupa la junta mixta general, decisión que fue comunicada a la encargada, quien entregó al Jefe del Departamento de Recursos Humanos y a la Directora del Departamento de Auditoría de Gabinete, los expedientes del personal que la junta mixta general relacionada tenía a su cargo. Por otra parte, expresó que dicha junta no constituía beneficio del pacto colectivo de condiciones de trabajo, sino que su disolución estaba sujeta a la temporalidad del plazo del instrumento que acordó su constitución, el cual quedó sin vigencia. Asimismo, señaló que siendo este caso un conflicto colectivo jurídico de trabajo debía ser resuelto por un tribunal competente de jurisdicción privativa laboral; razón por la cual el INDE había sometido el asunto ante el Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social, mediante el juicio ordinario 8-97, para pronunciara sobre la disolución e insubsistencia de la junta mixta General; por lo que esa vía era la idónea para resolver la controversia.

En primera instancia, el amparo fue declarado sin lugar, pues se estimó que no había agravio directo ni efectivo porque se estimaba que el acuerdo que había creado la junta mixta general había perdido su vigor y que los empleados tenían derecho a hacer sus planteamientos ante el Departamento de Recursos Humanos del INDE. Pero, en sentencia de segunda instancia de amparo, la Corte de Constitucionalidad declaró con lugar el amparo, considerando que no era procedente suprimir una instancia que era protectora para el empleado y se ordenó al INDE a abstenerse de efectuar cualquier acto que persiga la supresión de la junta mixta general, previamente a una resolución judicial definitiva que recayera en el juicio ordinario que la propia entidad patronal había promovido, en la que el juez competente se debiera pronunciar sobre si subsistía o no la junta general mixta.



- b) La junta mixta no puede conocer de casos de despido durante un emplazamiento dentro de un conflicto colectivo de carácter económico social.

Expediente Número 508-2000: En la sentencia de fecha 10 de octubre de 2000, se reseña que mediante los Acuerdos 652-95-R.L. y 91-96, de fechas 2 de octubre de 1995 y 8 de agosto de 1996, respectivamente, se procedió a la suspensión del contrato individual de trabajo de Víctor José Moreira Sandoval, trabajador del INDE. Contra la resolución anterior, el referido trabajador planteó recurso de revocatoria ante el Gerente General del INDE y apelación ante la junta mixta general. No obstante que dichas impugnaciones se encontraban pendientes de resolver, el trabajador interpuso en el Juzgado Séptimo de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica un incidente de represalias. Al efecto, se debe considerar que el Artículo 71 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del INDE imponía la obligación a las partes de que, mientras la Junta Mixta no resolviera las controversias planteadas, los trabajadores interesados no podían acudir a la vía judicial. Este caso motivó que INDE promoviera un amparo.

El tribunal de amparo en primera instancia declaró con lugar el amparo porque el trabajador debió haber agotado la vía administrativa antes de acudir ante el órgano jurisdiccional, pues el acuerdo que impugnó a través de los recursos de revocatoria y apelación, todavía era susceptible de ser revisado por los órganos que establece el pacto colectivo de condiciones de trabajo suscrito.



Ese pacto colectivo tiene carácter de ley profesional y su objeto es reglamentar las condiciones en las que el trabajo deba prestarse, por lo que al haberse acordado la sujeción al mismo, tanto el patrono como los trabajadores deben cumplir con sus normas. Aunque tales argumentos resultaran en teoría valederos, se debe considerar los elementos fácticos de este caso en el que el recurso de apelación interpuesto ante la junta general mixta nunca fue resuelto, ya que dicha junta fue disuelta de hecho por las autoridades del Instituto Nacional de Electrificación, lo cual había motivado plantear el incidente indicado. La Corte de Constitucionalidad mediante una sentencia anterior había ordenado la restitución de la junta mixta; sin embargo, en ese entonces el expediente disciplinario ya se había extraviado, por lo que remitirlo a la junta general mixta hubiera vedado su derecho de defensa en juicio.

Sin embargo, lo medular en este asunto es que la Corte de Constitucionalidad declaró que la junta mixta es incompetente para conocer de cualquier caso cuando el patrono está emplazado, según lo establecido en el Artículo 379 del Código de Trabajo. Asimismo, en sentencia de segunda instancia de amparo se declaró sin lugar, debido a que el INDE pretendía a través del amparo el examen de la resolución en apelación de la Sala Tercera de Trabajo y Previsión Social sobre la incompetencia invocada por esta entidad en el incidente de represalias, lo cual es materia que corresponde con exclusividad a un tribunal privativo de trabajo y no al de amparo, dado el carácter subsidiario y extraordinario de esta acción constitucional, que no le permite interferir en las funciones de aquéllos,



máxime si del estudio de los autos se determina que su proceder está enmarcado en ley.

Asimismo, el alegato de improcedencia del incidente de represalias promovido por estar pendiente de resolverse recursos administrativos apelación en la junta mixta, corresponde calificarla también a los precitados tribunales y no a la justicia constitucional, ya que hacerlo equivaldría a inobservar el Artículo 203 de la Constitución Política de la República, pues se estaría no sólo revisando el criterio judicial, sino, además, se constituiría en una tercera instancia no admitida por la norma suprema Artículo 211, constitucional.

Expediente Número 672-2003: En sentencia de fecha 7 de agosto de 2003, se discutía el caso sobre, si estando emplazado el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tenía la obligación de comprobar las faltas cometidas por sus trabajadores ante la junta mixta, antes de acudir al órgano jurisdiccional para autorizar un despido, a modo de no infringir el Artículo 53 del pacto colectivo de condiciones de trabajo suscrito entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Sindicato General de Empleados del ministerio.

En el presente caso, en ambas instancias del amparo, se resolvió que el Estado de Guatemala (por medio de la autoridad nominadora Ministerio de Trabajo y Previsión Social) no cometió violación al pacto colectivo de condiciones de trabajo en cuestión, porque estando emplazado y prevenido en el sentido de que para poner fin a una relación de trabajo tiene que solicitar la autorización al Juez competente, no existe el



presupuesto procesal para que, previo a solicitar autorización judicial, tenga que agotar la vía administrativa a través de someter el asunto al conocimiento de una Junta Mixta.

El despido fue autorizado judicialmente y fue impugnado por la empleada afectada, en ambas instancias fue tramitada dentro de un procedimiento apegado a la ley, y el hecho de que lo resuelto no le favorezca, no implica que exista un agravio o vulneración constitucional que deba ser reparada, pues la autoridad impugnada actuó en uso de las facultades que la ley rectora del acto le otorga. Además, como indica el Artículo 380 del Código de Trabajo, la resolución judicial que autoriza al empleador a ponerle fin a la relación de trabajo no prejuzga sobre la justicia o injusticia del despido.

Compete a la junta mixta conocer de traslados cuando equivalgan a cambio sustancial de condiciones de trabajo: En el Expediente Número 897-2003 sentencia de fecha 22 de marzo de 2004, se trata el caso de un dirigente sindical que labora en la Dirección General de Migración que fue trasladado como Delegado de Migración en el puesto fronterizo El Carmen Frontera, ubicado en el municipio de Malacatán, departamento de San Marcos, a delegado en el puesto fronterizo del municipio de Jerez, ubicado en el departamento de Jutiapa, lo cual es un acto arbitrario que alteraba sus condiciones de trabajo y denota persecución por su puesto sindical.

El trabajador pidió llevar el caso a la junta mixta, la cual fue posible en virtud que dicha junta no había sido integrada por parte de la autoridad recurrida. Desde la perspectiva de la Dirección General de Migración, el pacto colectivo de condiciones de trabajo suscrito había sobrepasado su vigencia de dos años; asimismo, en dicho pacto



colectivo no se encuentra regulado ningún procedimiento a seguir para realizar los traslados de trabajadores, sino que se han realizado de acuerdo a las necesidades de dicha Dirección, procedimiento que ha sido avalado por los dos sindicatos de la misma y que el afectado, en su momento, no impugnó dicho traslado. Indicó que la Junta Mixta no se ha integrado, no por su culpa, sino debido a los problemas internos del sindicato, el que ha bloqueado la integración democrática de dicha junta.

Al dictarse sentencia, tanto en primera como en segunda instancia del amparo, se señaló que el pacto colectivo es ley entre las partes, tal como lo preceptúa el Artículo 50 del Código de Trabajo, y en ese orden de ideas el Artículo 9 del pacto colectivo de condiciones de trabajo celebrado entre el sindicato de la institución relacionada y la misma reconoce la inamovilidad sindical, por la que los dirigentes sindicales no podrán ser cambiados ni serle modificadas sus condiciones de trabajo, salvo su consentimiento expreso o autorización judicial previa.

De este caso, queda patente que la junta mixta no está en funcionamiento por causas atribuibles a ambas partes, porque de estarlo, le competiría resolver este asunto porque se trataba de un caso en que se contravenía una disposición de la ley profesional. El servidor público, ante falta de otro medio idóneo, pudo encontrar en el amparo la forma de reestablecer sus derechos.

Los inspectores de trabajo pueden apereibir al patrono para que se apege a Derecho, cuando la Junta Mixta no llegue a un acuerdo y haya violación a la ley: En el Expediente Número 1461-2002 sentencia de fecha 17 de junio de 2003, se indica que la Asociación



Casa Alianza sacó a oposición la plaza de Psicóloga de Reinserción Social y Laboral y tras llevarse el procedimiento de selección correspondiente, la ganó una trabajadora de la misma institución.

Posteriormente de habersele notificado de la adjudicación de dicha plaza, la empleada se enteró que el salario que le correspondía era menor al que ella ganaba en ese momento. Como consecuencia, fundándose en la antigüedad que tiene de laborar en la institución y su sueldo como parte de sus derechos adquiridos, solicitó al patrono que se presentara su caso a la junta mixta, según se establece en el pacto colectivo de condiciones de trabajo de dicha asociación. Se celebró la sesión correspondiente de la junta mixta sin llegar a un acuerdo sobre este asunto. Debido a la negativa de la parte patronal para alcanzar un acuerdo, se dio por terminada la negociación directa y el Secretario de Conflictos y Asuntos Laborales del Sindicato de Trabajadores de dicha asociación solicitó al Ministerio de Trabajo y Previsión Social la designación de un inspector de trabajo para que mediara en tal situación.

Constituido para el efecto el inspector de trabajo, sin que llegaran nuevamente las partes a un acuerdo, éste levantó el acta de adjudicación correspondiente en la que hizo constar tal extremo y que se violaban los derechos laborales concedidos en el pacto colectivo, apercibiendo a la entidad patrona para que en un plazo de siete días instalara en su nuevo puesto a la empleada, con igual sueldo al que ya gozaba y sin tomar ninguna clase de represalia en su contra, y que la negativa o el incumplimiento a dicha prevención daría lugar a iniciar el procedimiento administrativo que regula el Código de Trabajo.



La entidad empleadora promovió recurso de revocatoria contra el acta, el que fue declarado sin lugar por improcedente y luego entabló amparo contra el Ministro de Trabajo y Previsión Social contra tal resolución. En la sentencia de amparo, tanto en primera como en segunda instancia, se indica que el acta de adjudicación por la cual el inspector de trabajo apercibió a la parte patronal, no era susceptible de ser impugnada por revocatoria, como lo sería la resolución que se emitiera como consecuencia del procedimiento sancionatorio administrativo; por lo que no había un acto que produjera agravio, pues el inspector actuó conforme a las facultades que la ley le confiere; además no se había agotado la definitividad.

Se debe acudir a la junta mixta en caso de despido, previo a las instancias administrativas o judiciales que contempla la ley, lo que tiene efecto para interrumpir la prescripción.

Expediente Número 34-2002: En sentencia de fecha 20 de junio de 2002, se indica que una servidora pública promovió demanda ordinaria laboral en única instancia contra el Estado de Guatemala, con el argumento de que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social le había despedido en forma directa, unilateral e injustificada. La Sala Tercera de la Corte de Apelaciones declaró con lugar la demanda ordinaria laboral, condenando al Estado al pago de la indemnización correspondiente. El Estado promovió amparo, indicando que los derechos de la trabajadora prescribieron porque hizo sus gestiones ante autoridades que no eran competentes para conocer; ya que previamente a acudir a los tribunales debió haber hecho su petición ante la junta mixta, establecida en el Artículo 62 del pacto colectivo de condiciones de trabajo de dicho ministerio. Asimismo,



el tribunal de trabajo no tuvo en cuenta que el Artículo 70 del pacto colectivo citado, establece que la prescripción únicamente se interrumpe desde que un asunto es sometido a consideración de la junta mixta.

Tanto en la primera como en segunda instancia del amparo, se falló a favor del Estado de Guatemala, indicando que la trabajadora demandante al no acudir a la vía idónea para reclamar por su despido, que es la junta mixta establecida en la ley profesional que rige las relaciones laborales entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y sus trabajadores, le prescribió su derecho; ya que habían transcurrido cuatro meses reclamar los derechos provenientes del pacto colectivo, según el Código de Trabajo. Atendiendo a lo dispuesto en los Artículos 49 y 50 del mismo Código, el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo de dicho Ministerio es de aplicación prevalente sobre lo dispuesto en la Ley de Servicio Civil, pues tiene carácter de ley profesional entre las partes que lo han suscrito.

Expedientes Números 116-97 y 118-97, sentencia 13 de agosto de 1997: En ambos procesos, se presenta el caso de varios trabajadores del Banco Granai & Townson, Sociedad Anónima, que acudieron directamente al amparo, objetando su despido directo e injustificado que se produjo por la supresión de sus respectivas plazas de trabajo. El pacto colectivo de condicione de trabajo de dicho banco regulaba que los trabajadores afectados por la reorganización de la empresa podían optar entre una situación de suspensión individual total por un máximo de dos meses, en espera de que surgiera una vacante disponible, o retirarse de la institución recibiendo su



indemnización completa. Al no haber escogido ninguna de las dos opciones por los empleados, se procedió a su despido por reorganización.

En estos casos, en ambas instancias del amparo, se falló a favor del banco por cuanto esta acción constitucional no es la vía idónea para dilucidar el conflicto relacionado, puesto que los interponentes debieron acudir a la junta mixta que contemplaba el pacto colectivo de condiciones de trabajo o, en su caso, plantear las acciones que consideren adecuadas ante los tribunales de trabajo. En tal sentido, al no haber agotado esas instancias legales y procedentes, el amparo interpuesto era improsperable.

Se debe acudir a la junta mixta para reclamar derechos devenidos del pacto colectivo, aún en el caso de jubilados: En el Expediente Número 327-97 sentencia tres de septiembre de 1997, se expone el caso de un jubilado de la Empresa Eléctrica de Guatemala, Sociedad Anónima, quien objetó la supresión de su derecho adquirido como jubilado de disfrutar gratuitamente el servicio de energía eléctrica en su casa de habitación, de conformidad con lo que establece el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, vigente del uno de octubre de 1993 al 30 de septiembre de 1996, periodo durante el cual se jubiló. Por su parte, se debe tener en cuenta que mediante el acta número 2016 de la sesión de la junta mixta, celebrada entre representantes del Sindicato Luz y Fuerza y de la Empresa Eléctrica de Guatemala, Sociedad Anónima, de fecha 14 de noviembre de 1996, se acordó el establecimiento del 'bono permanente mensual, prestación que sustituyó el suministro de energía eléctrica en forma gratuita a los trabajadores activos y jubilados.



La Empresa Eléctrica de Guatemala, Sociedad Anónima, se opuso al amparo porque el actor no expuso su impugnación ante la junta mixta; mientras que el amparista indicó que era improcedente agotar tal vía por cuanto no es trabajador activo de dicha entidad y que este órgano solo debe conocer los casos de empleados en servicio; además, que no hay costumbre sobre tal acción que lo obligue a plantear su caso ante la junta mixta.

En las sentencias del amparo, en ambas instancias, se declaró sin lugar el mismo debido a que el postulante promovió directamente esta acción constitucional para impugnar la supuesta violación a sus derechos, sin que hubiere acudido previamente a plantear su inconformidad a la junta mixta, contemplada en el Artículo 15 del pacto colectivo de condiciones de trabajo, en atención a lo que establece el inciso c) del Artículo 20 del mismo, el cual por su característica de ley profesional vincula a sus disposiciones a los sujetos que reclaman un derecho en el mismo contemplado.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social al aprobar los pactos colectivos de condiciones de trabajo, pueden formular reservas a algunos de los artículos del mismo, incluyendo los relativos a la Junta Mixta: En el Expediente 1356-96, sentencia de fecha 24 de junio de 1997, se hace mención que el Ministerio de Finanzas Públicas siguió procesos disciplinarios contra varios de sus trabajadores, aplicando las sanciones correspondientes. Ello motivo que los afectados alegaran que el referido ministerio actuó arbitrariamente porque no aplicó los Artículos nueve, 10 y 11 del pacto colectivo de condiciones de trabajo en vigor en este ministerio, los cuales regulaban la actuación de la junta mixta.

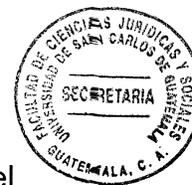


El Ministerio de Finanzas Pública alegó en su defensa que no aplicó dichos Artículos del pacto colectivo porque sobre los mismos existían reservas formuladas por Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mediante la resolución 129 de fecha cinco de marzo de 1996. Dichas reservas nunca fueron subsanadas por las partes interesadas, de acuerdo a lo que establece el Acuerdo Gubernativo Número 221-94; además que el sindicato no interpuso correctamente recurso de reposición en contra de la resolución que acordaba las referidas reservas, por lo que las mismas quedaron firmes.

Por lo anterior, al aprobarse el pacto colectivo por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, las disposiciones con reserva relativas a la junta mixta no cobraron vigor por no ser ajustadas a derecho, por lo que devienen inaplicables. Tales argumentos fueron acogidos por los tribunales de amparo, tanto en primera como en segunda instancia.

Se debe acudir a la Junta Mixta para reclamos por prestaciones no pagadas: En el Expediente 1386-96, sentencia de fecha 18 de junio de 1997, dos dirigentes sindicales del Instituto de Fomento Municipal INFOM promovieron amparo por la retención de sus salarios correspondiente a la segunda quincena del mes de septiembre de 1996, ya que de acuerdo con lo expresado por esta entidad pública tales dirigentes se excedieron del plazo que se concede a los mismos para atender asuntos sindicales.

Fuera discutible o no el punto de los sindicalistas, lo que hizo totalmente improcedente el amparo, por falta de definitividad, es que no constaba en las actuaciones que los postulantes hayan hecho valer ninguna gestión de carácter administrativo conforme el



Reglamento de Relaciones Laborales del Personal del INFOM o el pacto colectivo en el que se instituyó una junta mixta, que tiene atribuciones para conocer del asunto, con el fin de obtener una decisión que definiera la situación controvertida. Tampoco se promovió acción judicial alguna encaminada a un pronunciamiento sobre la legalidad de los hechos denunciados como violatorios de normas que regulan la actividad laboral entre las partes.

No se debe acudir ante la junta mixta cuando el actuar del patrono viola el Derecho de Defensa: En el Expediente número 437-92, sentencia de fecha dos de febrero de 1993, se presenta el caso de dos guardias de seguridad del Banco Nacional de la Vivienda (BANVI) a quienes el 14 de septiembre de 1992 les fueron entregadas sendas notas por medio de las cuales se les suspende indefinidamente de su relación laboral con el BANVI, mientras se tramitaba el incidente de despido ante el tribunal competente, ya que el banco se encontraba emplazado. Los empleados alegaron que no se les confirió la audiencia a que se refería el Artículo 16, quinto párrafo, numeral dos del pacto colectivo de condiciones de trabajo, suscrito entre el Banco Nacional de la Vivienda y el sindicato de sus trabajadores. Adicionalmente, la suspensión que les fue impuesta excedió el límite previsto en el citado artículo.

Las autoridades del BANVI afirmaron que no violaron los derechos de los empleados porque contaban con una justa causa para despedirlos y que estando emplazada la institución debían promover el incidente correspondiente para autorizar su despido, pero en tanto, por convenir al servicio, era necesario suspenderlos hasta que el juez que conocía del conflicto colectivo resolviera el citado incidente.

En la sentencia de amparo, en ambas instancias, se señaló que el BANVI violó el derecho de defensa de los empleados al no seguir el procedimiento disciplinario a que se refiere el Artículo 16 del pacto colectivo por lo que era procedente otorgarles el amparo para reinstalarlos en sus puestos. En este caso, no se pudo haber agotado el recurso de revisión ante la junta mixta a que se refiere el Artículo 16 del pacto colectivo de condiciones de trabajo; ya que según se desprende del contenido de esa norma, únicamente habría podido promoverlo si la decisión que impuso la sanción disciplinaria se hubiera dictado conforme las reglas procedimentales que la misma norma señala para que la Junta Mixta pudiese conocer sobre el mérito de lo resuelto.

#### **4.5.2. Corte Suprema de Justicia**

Hay antecedentes de sentencias de amparo en primera instancia relativos a la junta mixta en la Corte Suprema de Justicia, que no han sido conocidos en apelación por la Corte de Constitucionalidad, los cuales se pronuncian sobre los temas siguientes:

- a) No se debe acudir forzosamente a la junta mixta en caso de despido, previo a las instancias administrativas o judiciales que contempla la ley, si el pacto colectivo no lo preceptúa como obligatorio: Dentro del Expediente número 78-2004, sentencia de fecha nueve de junio de 2004, se presenta el caso de una trabajadora de la Dirección General de Caminos que fue despedida de su puesto y que acudió a la Junta Nacional de Servicio Civil para que conociera de su caso. Al concluirse la vía administrativa, se le reconocieron varias de sus prestaciones pero se resolvió en su contra sobre la injusticia de su despido, razón por la cual



promovió juicio ordinario de única instancia ante la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social la que falló en su favor.

El Estado promovió amparo contra la sentencia argumentando que la trabajadora no acudió previamente ante la junta mixta instituida en el pacto colectivo de condiciones de trabajo vigente para la referida dependencia, el cual tiene valor de ley profesional y es de obligatoria observancia para los empleados; por lo tanto, la empleada no siguió el procedimiento correcto y en tal virtud había prescrito su derecho a reclamar la indemnización.

Al resolver el amparo, se declaró sin lugar el mismo porque no era obligatorio que la empleada para ejercer su pretensión observara lo dispuesto en el pacto colectivo de condiciones de trabajo vigente en la Dirección General de Caminos, relativo a acudir a la Junta Mixta a impugnar su despido, ya que esa disposición es una facultad que el pacto le otorga al trabajador, por la forma en que se encuentra redactadas las normas relativas a la junta mixta; pero de ninguna manera le veda el derecho que le otorga la Ley de Servicio Civil de utilizar el procedimiento ahí regulado; por lo que no era preciso que la trabajadora agotara previamente la vía convencional.

La junta mixta puede conocer de casos de despido cuando se han levantado las prevenciones dentro de un conflicto colectivo de carácter económico social: Dentro del Expediente Número 277-2003, sentencia de fecha 18 de julio de 2003, se presenta el caso de una trabajadora de la Contraloría General de Cuentas de la Nación que fue despedida, mientras se resolvía un conflicto colectivo, e interpuso el 28 de noviembre



de 2001 un incidente para lograr su reinstalación ante el juzgado que conocía del conflicto, el cual fue declarado con lugar. La entidad referida apeló la resolución porque el emplazamiento y las prevenciones del juicio colectivo número 378-2000 ya no estaban vigentes al momento de promover el incidente de reinstalación, porque el Juzgado Séptimo de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica las había levantado por medio de la resolución de fecha 15 de noviembre del 2000 y confirmada en apelación mediante la sentencia de fecha 16 de noviembre del 2001, la que fue notificada al Sindicato de la Contraloría General de Cuentas hasta el día 13 de diciembre del año 2001 quedando definitivamente firme desde entonces. Por lo anterior, la trabajadora debía haber dirigido sus reclamaciones ante la Junta Mixta que instituye el pacto colectivo de condiciones de trabajo.

La Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social conoció la apelación y, con fecha uno de abril de 2001, dictó resolución por medio de la cual revocó el auto de reinstalación, con base en lo argumentado por la entidad patronal, lo cual motivó la promoción de amparo ante la Cámara de Amparos de la Corte Suprema de Justicia, por parte de la empleada.

Al resolverse el amparo, se denegó el mismo porque cuando las prevenciones decretadas dentro de un conflicto colectivo se han dejado sin efecto, no es posible ordenar la reinstalación de un trabajador; dado que ese derecho ya no era ejercitable si la situación que le dio origen había desaparecido de la vida jurídica. El hecho que no estuviere firme la resolución a través de la cual se dejó sin efecto las prevenciones y se levantó el emplazamiento decretado en contra de la entidad empleadora, en el



momento que la amparista solicitó la reinstalación, por haber sido aquella apelada y notificada la sentencia del recurso por la Sala competente hasta después, declarándolo sin lugar, no constituye fundamento legal para que la reinstalación solicitada sea concedida. En tal sentido, la trabajadora debió acudir ante la Junta Mixta y agotar los recursos legales y no promover el incidente de reinstalación que no era idóneo.

#### **4.6. Antecedentes de la junta mixta en el comité de libertad sindical de la organización internacional del trabajo**

La conducta patronal de vedar el desarrollo de la Junta Mixta ha llevado a las organizaciones sindicales a llevar sus casos ante el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo OIT. Sobre las quejas presentadas contra el Estado de Guatemala, por violar los derechos laborales en esta materia, se tienen los siguientes antecedentes.

- a) Caso número 1936: En abril de 1997, el Gerente del Instituto Nacional de Electrificación (INDE) antes de que se negociara un nuevo pacto colectivo, cerró la Junta General Mixta, donde se examinan los conflictos laborales e inició el procedimiento de despidos contra 4 dirigentes sindicales y presentó querrela en contra de 8 empleados por los delitos de Contaminación del medio ambiente, Desacato y Amenazas. Posteriormente, el Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Electrificación (STINDE) y el INDE denunciaron su pacto colectivo, mediante las comunicaciones de 30 de mayo y de agosto de 1997 respectivamente. El INDE reinstaló la Junta Mixta, luego de varios procesos



judiciales en su contra, e hizo cesar las represalias tomadas. Asimismo, se negoció un nuevo pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Se aprecia que el caso, que ya fue comentado en la sección anterior, por los amparos que se promovieron en contra del INDE, llegó hasta esta instancia internacional para condenar al Estado de Guatemala por su actitud contraria a la actividad sindical. Ello demuestra que fue un caso paradigmático, en cuanto a la importancia que ha tenido, y sobre los precedentes que sienta para que los patronos no puedan decidir unilateralmente sobre el destino de la junta mixta.

- b) Caso número 2017: La Empresa Portuaria Quetzal violó el pacto colectivo de condiciones de trabajo vigente, concretamente sus Artículos 12 y 81, al no haber abonado a cuatro dirigentes sindicales el pago del 'paso salarial', invocando que al disfrutar de permiso sindical a tiempo completo no les es aplicable tal prestación. En este caso, dicha entidad descentralizada no dio validez a resoluciones de la Junta Mixta tendientes a restablecer el derecho de esos dirigentes sindicales. El Comité de Libertad Sindical de la OIT pidió que se respetaran las resoluciones de este órgano solicitando al Gobierno de Guatemala que diera seguimiento al caso para su cumplimiento.
  
- c) Caso número 2341: Los representantes del Organismo Ejecutivo en la Junta Directiva de la Empresa Portuaria Quetzal formaron una comisión en la que se ha excluido a los representantes de los trabajadores y se encontraban en proceso de aprobar un Plan de retiro voluntario dirigido a lograr la



desincorporación de la empresa de un buen número de trabajadores. Dicho proceso no se ha tratado en la junta mixta y se ha omitido pedir la opinión al sindicato, lo cual supone una alteración sustancial a las condiciones de trabajo regidas por el pacto colectivo; por lo que era procedente que la Junta Mixta entrara a conocer.

Por su parte, el 28 de julio de 2004 fue despedido un trabajador por supuestamente haber faltado a su trabajo los días nueve a 14 de julio de 2004. Con fecha 29 de julio de 2004 el empleado planteó un recurso de revisión contra el acuerdo de destitución, al que se le dio el trámite de ley hasta su resolución por la Junta Directiva de la empresa, que ratificó el despido. Por disposiciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo la entidad empleadora debió haber sometido el asunto a la junta mixta y sin su dictamen no era posible ejecutar medida disciplinaria alguna. Pese a que el sindicato solicitó que se convocara a la junta mixta, la Empresa Portuaria Quetzal se negó a constituir dicha junta. Así también, con fecha cuatro de enero de 2005, mediante acuerdo dictado por el Gerente General de la empresa fue despedido un trabajador afiliado al sindicato de trabajadores de esta empresa aduciendo como causales de despido las reguladas en las literales a, b, f, e, i del Artículo 78 del Reglamento General de Trabajo de dicha empresa. La Empresa Portuaria Quetzal, a pesar de la solicitud presentada por el sindicato ha omitido someter este caso al conocimiento de la junta mixta prevista en el pacto colectivo; aunque, oficialmente se pretende responsabilizar al sindicato por no querer reunirse para sesionar.



Respecto a estas denuncias, el Comité de Libertad Sindical de OIT destaca que el Gobierno de Guatemala aceptó que la referida empresa pública no convocó a la junta mixta prevista en el pacto colectivo vigente; por lo que se pide al Gobierno que garantice en el futuro el respeto de esta cláusula de la ley profesional.

- d) Caso número 2259: En su comunicación de 20 de julio de 2004 UNSITRAGUA alega que durante los últimos dos años de gestión las autoridades de la Procuraduría General de la Nación han llevado a cabo una serie de acciones destinadas a debilitar y dismantelar el sindicato de trabajadores de la institución. Entre tales acciones cita despidos ilegales, procedimientos disciplinarios, despidos sin causa, alegando reorganización, y el traslado de trabajadores a efectos de forzar su renuncia. Se encuentran los casos de siete trabajadores sindicalizados que fueron despedidos, en violación al Principio de Legalidad al imputarse causas no previstas en la ley y la violación de los procedimientos administrativos disciplinarios establecidos en el pacto colectivo.

En cuanto a los nueve trabajadores sindicalizados afectados por despidos por reorganización, se menciona que estos despidos se han caracterizado por ser una violación al Artículo 13 del pacto colectivo que prohíbe expresamente el despido por reorganización y por la negativa de la Procuraduría a someter la decisión a revisión por la Junta Mixta conforme a lo dispuesto en el pacto. Con respecto al traslado a otros centros de trabajo, también en violación a lo dispuesto en el pacto colectivo, doce trabajadores sindicalizados se han visto afectados por tales acciones. Estos traslados se realizaron sin previa notificación al trabajador o audiencia y en violación del Artículo

14 del pacto colectivo y en todos los casos la Procuraduría General de la Nación se ha negado a someter la decisión a revisión por parte de la junta mixta como lo establece dicho pacto.

La conclusión de lo que se expone en los diferentes precedentes que han sido denunciados ante la Organización Internacional del Trabajo, es que el instituto de la junta mixta depende mucho de la voluntad de la parte empleadora para tener viabilidad, de modo que pueda cumplir su cometido en la medida que el patrono nombre sus delegados y se reúna con los representantes de los empleados para entrar a conocer y resolver los asuntos que le concierne. Pero, si el patrono adopta una postura unilateral y decide despedir directamente empleados o disciplinarlos, o bien cambiar sustancialmente las condiciones de trabajo, sin someterlo a la opinión de la junta mixta, entonces trunca el propósito para el cual fue instituida y da lugar a que las relaciones trabajadores patronales entren en una dinámica de conflicto que puede llevar a instancias judiciales, dañando la buena marcha de la empresa.

#### **4.7. Aspectos adjetivos de la junta mixta en Guatemala**

El jurista guatemalteco Fernández Molina Luis, comenta que, “para mantener el respeto y ejercicio de la negociación colectiva, debe haber una sistemática preparación para la negociación de pactos colectivos de condiciones de trabajo por ambas partes firmantes; pero, son pocos los pactos colectivos que tienen o robustecen instituciones estratégicamente claves, no solo para el desarrollo de las prestaciones socioeconómicas, culturales y recreativas, sino para el mismo fortalecimiento



organizativo del sindicato dentro de la empresa. La junta mixta debe ser una de las instituciones estratégicas para la permanente negociación colectiva con la finalidad de no esperar la conclusión de los plazos de vigencia de los pactos colectivos para desarrollar nuevas instituciones o actualizar las existentes. Es decir, que en la junta mixta se debe encontrar el escenario ideal para crear espacios de diálogo entre los actores de las relaciones laborales y como mecanismo para la prevención de posibles conflictos. Pero, la junta mixta ha sido considerada casi con exclusividad para resolver medidas disciplinarias o resolución de conflictos y no como una herramienta para el desarrollo de la negociación colectiva.”<sup>48</sup>

Atendiendo a los precedentes jurisprudenciales y de los casos llevados a las instancias internacionales antes estudiados, se determina la veracidad de lo expuesto por el autor citado. En esta línea de ideas, se establece que el patrono no puede suspender su buena marcha ni disolver unilateralmente la junta mixta, ni siquiera cuando se denuncia el pacto colectivo de condiciones de trabajo. También se colige que los trabajadores no pueden tomar similar actitud, pues en ambos casos se infringe el pacto colectivo de condiciones de trabajo. Además, también se refiere no solo a los casos de suprimir la junta mixta, sino que hay un deber de buena fe para que la misma funcione, por lo que acciones como no nombrar delegados o no asistir a las sesiones de este órgano para impedir que pueda resolver, las que se deben entender como prohibidas y violatorias de la ley profesional.

---

<sup>48</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho Laboral guatemalteco**. Pág. 218.

Asimismo, se puede establecer algunas conclusiones sobre la junta mixta la forma en que debe funcionar la misma y las materias que puede conocer, atendiendo a los fallos antes citados y los casos presentados ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT.

Se debe acudir a la junta mixta en caso de despido, previo a promover las instancias administrativas o judiciales que contempla la ley, cuando lo establece expresamente el pacto colectivo de condiciones de trabajo, el cual es imperativo por ser ley profesional. En tales casos, el efecto del planteamiento del asunto ante este órgano es interrumpir la prescripción. Por el contrario, no se debe acudir forzosamente a la junta mixta en caso de despido, previo a las instancias administrativas o judiciales, si el pacto colectivo no lo preceptúa como obligatorio. En tales casos, el trabajador puede acudir a la comisión mixta, como una primera instancia conciliatoria, lo que en todo caso, interrumpe el plazo de prescripción. Si la misma no llega a un acuerdo satisfactorio, puede lograrlo por las otras vías que la ley expresamente establece. Por lo anterior, es importante que la redacción del pacto colectivo sea muy precisa para que quede claro si la junta mixta es o no una instancia obligatoria en la solución de casos de sanciones disciplinarias y despido.

No obstante lo anterior, es muy importante considerar que no se tiene la obligación de acudir ante la junta mixta, aunque el pacto colectivo de condiciones de trabajo lo señale como obligatorio, si los actos del patrono viola el derecho de defensa, lo que se aplica cuando éste impida acudir a la misma o se niegue a integrarla, pues en tales no sería posible que tal instancia prospere por ser coartada; por lo que se abre la posibilidad al trabajador para acudir a los órganos judiciales. En el caso de que el patrono fuera



institución pública, tal actitud puede dar lugar a un amparo por ser un acto de autoridad que causa agravio, caso en el que el tribunal de amparo puede ordenar que el caso se conozca ante la junta mixta, apercibiendo al patrono para que acate el fallo.

En cuanto a las competencias atribuibles a la junta mixta, se puede acudir ante ella para reclamar por prestaciones no pagadas y cualquier otro derecho devenido del pacto colectivo, aún en el caso de jubilados de la empresa, si la misma cuenta con un plan de previsión social vinculado a la ley profesional. Esto tiene fundamento en que si la junta mixta ha sido instituida para velar por el cumplimiento del pacto colectivo, ello aplica para la observancia de todas y cada una de las prestaciones que establece. De lo contrario, si en casos particulares este órgano no pudiera entrar a conocer, sino solo cuando se diera un incumplimiento generalizado del patrono, el mismo pudiera infringir de forma aislada y sistemática. De ahí que la comisión mixta debe conocer de cualquier infracción a las prestaciones que concede el pacto colectivo, por lo que debe establecerse tal amplitud en la competencia de este órgano.

Por lo indicado anteriormente, es lógico establecer que compete a la junta mixta conocer cualquier situación que sea un cambio sustancial de condiciones de trabajo que sean generalizadas o focalizadas en cierta clase de empleados, tales como traslados de puesto trabajo a lugares lejanos, despidos masivos por reorganización o planes de retiro voluntario. Estas situaciones que alteran las condiciones generales de trabajo son contextos que contrarían totalmente lo negociado por medio del pacto colectivo, pues niegan el principio de estabilidad laboral que se busca por medio de la negociación colectiva. Tales situaciones que afectan totalmente las relaciones en la



empresa debieran ser materia de un nuevo pacto colectivo y no establecerse unilateralmente por el patrono; por lo que debe regularse que ninguna práctica o proyecto patronal que afecte a la generalidad de empleados puede instituirse sin el dictamen favorable de la comisión mixta.

Asimismo, la Junta Mixta debe conocer sobre la concesión o no de prestaciones a los dirigentes sindicales o de los procedimientos disciplinarios contra ellos, por cuanto las situaciones que los afecten implican casos de mayor relevancia en las relaciones trabajadores-patronales, pues concierne a un representante de los empleados, quien tiene protección legal específica, al ser inamovible. Entonces, estas situaciones son materias para la junta mixta porque pueden afectar la estabilidad laboral y la armonía de la empresa.

Para concluir el tema de las atribuciones de la junta mixta, se debe considerar como una excepción a su facultad de conocer casos despidos el desarrollo de un conflicto colectivo de carácter económico social, situación en la que junta mixta no puede conocer sobre terminación de contratos de trabajo, pues durante el emplazamiento la ley indica que debe ser autorizada por el juez, sin que ello prejuzgue sobre la justicia o no del despido. Por el contrario, cuando las prevenciones son levantadas por el tribunal que conoce del conflicto, se reactiva la atribución de la comisión mixta para conocer acerca de casos de despidos, cuando el pacto colectivo le confiere a este órgano tal función.



En cuanto al papel que tiene el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en materias relativas a la junta mixta, éste tiene competencia para aprobar los pactos colectivos de condiciones de trabajo, pudiendo formular reservas a algunos de los artículos del mismo, cuando no se ajusten a Derecho, incluyendo los relativos a la junta mixta. Por ello, es importante que la integración, funciones y procedimiento de este órgano sean claros, precisos, congruentes con los principios del Derecho Laboral y que permitan un debido proceso. De lo contrario, se les hará reservas por las autoridades y, de no ser subsanadas oportunamente, no entrarán en vigor.

Por su parte, los inspectores de trabajo pueden apereibir al patrono para que se apegue a Derecho, cuando la junta mixta no llegue a un acuerdo sobre un conflicto laboral y haya una evidente violación a la ley. Esto porque, si bien la comisión mixta puede encontrar una solución conciliatoria a un caso, el hecho que no se resuelva en el seno de esta instancia, no impide poder llevar el asunto ante la autoridad cuando se infringe la ley. Hay que considerar que, siendo un órgano paritario, la posibilidad de un empate irresoluble sobre un caso es una posibilidad latente, por lo que se puede acudir a las instancias administrativas o judiciales cuando la decisión en la junta ha quedado en un impasse.

Por ello, se considera que Fuentes Alarcón tiene razón al advertir que no se han desarrollado las instituciones claves de los pactos colectivos, como se refirió al inicio de esta sección, entre ellas la junta mixta. Si se diera tal fomento, no solo se hubiera producido un desarrollo formal de las normas convencionales de este instituto, sino que la capacidad y voluntad de diálogo y consenso hubiera mejorado sustancialmente entre

los sectores patronales y trabajadores para prevenir conflictos y mejorar las condiciones de futuras negociaciones colectivas. Sin embargo, no se debe analizar esta figura aisladamente, sino en el contexto en que se desenvuelve, lo cual lleva a entender que el antagonismo entre las partes del conflicto es una realidad social presente y se desemboca en las distintas instituciones del derecho laboral. Aún así, la comisión mixta es uno de los mejores esfuerzos surgidos de la negociación colectiva del trabajo para dotar a patronos y empleados de una instancia de autocomposición, lo que pone de manifiesto el ánimo de querer resolver los conflictos directamente, sin necesidad de acudir a las autoridades, a pesar que la ley no haya creado esta institución.

Como una reflexión final, cabe preguntarse por qué es necesario fomentar la junta mixta si la misma ha sido también objeto de la conflictividad trabajadores-patronal, en tan variados casos, en lugar de ser la instancia conciliatoria que permita un cambio en la dinámica de las empresas.

En tal sentido, se debe considerar que el carácter opcional de la junta mixta da la pauta a entender que la misma se ha establecido en determinados casos y por ciertas razones especiales, tales como una predecible conflictividad laboral, la existencia de múltiples sindicatos o la multiplicidad de centros de trabajo, que amerite centralizar y tratar colegiadamente los casos que vayan surgiendo. Se puede indicar que la principal causa que se puede identificar para la existencia de la junta mixta es el interés que tiene el sindicato en tener intervención en las decisiones del patrono de sancionar o despedir empleados, de tal cuenta que instituye este órgano para que se tomen decisiones en consenso, con la finalidad de lograr estabilidad laboral y que no se



produzcan despidos injustificados e indirectos. Sin embargo, la junta mixta al integrarse equitativamente por representantes del patrono y del sindicato puede generar conflicto entre estos por representar diferentes posiciones.

Lo anterior no pretende afirmar que esta institución siempre vaya a funcionar perfectamente, pero el punto es que la junta mixta se desarrolle como un instituto eficiente en el derecho colectivo de trabajo, el cual ya ha superado su fase de introducción en el medio nacional y está pasando por una primera etapa crítica, en la que se están presentando conflictos sobre su aplicación, que los tribunales han ido resolviendo, sin llegar a formarse jurisprudencia al respecto; pero, que ha permitido ir conociendo el perfil y alcances de esta figura atípica. Para llegar a un estado en el que exista jurisprudencia o que llegue a su tipicidad, definitivamente, la comisión mixta debe generalizarse en los pactos colectivos de condiciones de trabajo.



## CONCLUSIONES

1. Las negociaciones colectivas son un proceso, cuyo propósito es convenir normas que rijan las cuestiones de fondo, la relación del empleo entre las partes que lo negocian; las cuales no se originan únicamente de las discusiones que culminan en un pacto colectivo, sino de todas las formas de trato entre empleadores y trabajadores y entre sus respectivos representantes.
2. El Derecho Colectivo del Trabajo, los pactos colectivos materializan la aspiración del sector laboral de poder influir en la fijación de las condiciones de trabajo; cada vez es mayor la influencia del grupo de los empleados que se unen para estas negociaciones y por otra parte la Organización Internacional del Trabajo ha emitido varios convenios para fortalecer la negociación colectiva.
3. La junta mixta tiene la naturaleza jurídica de un órgano colegiado, que es atípico y convencional porque surge de la negociación colectiva para ser auxiliar en las relaciones de trabajo para velar por las condiciones en que se desarrolla la actividad empresarial sean respetuosas de las normas establecidas en el pacto colectivo, como ley profesional.
4. La autonomía de la voluntad es la directriz para delimitar la competencia y atribuciones de la junta mixta y la definición de los otros aspectos relativos a la misma, los que se determinan en el pacto colectivo de condiciones de trabajo, lo cual denota flexibilidad en esta figura; pero, no pueden violarse normas de orden



público, entre ellas la existencia de un procedimiento que sea respetuoso del principio del debido proceso.

5. La junta mixta no tiene competencia para conocer de reclamaciones por despidos durante la existencia de un conflicto colectivo, el juez que conoce del asunto decidirá si toda terminación de trabajo y, en caso que la misma fuera decidida de hecho por el patrono, ordenar la reinstalación, pues forma parte de las prevenciones que se hace al empleador al momento del emplazamiento.



## RECOMENDACIONES

1. Que la Corte Suprema de Justicia, debe impartir cursos a los operadores de justicia, intercambiar experiencias y unificar criterios, sobre la normativa existente y aplicable a las terminaciones de la relación entre el Estado y los servidores públicos, estando vigentes las prevenciones en un conflicto colectivo de carácter económico social, especialmente los convenios internacionales de la OIT.
2. Que los sindicatos, les correspondes capacitar a sus miembros acerca de la normativa a nivel nacional e internacional que los protegen y los derechos que tienen como de asociación profesional, de libre asociación, de libre sindicación y de negociación colectiva; así como los procedimientos jurisdiccionales que pueden hacer uso al momento de que se vulneren dichos derechos.
3. El Colegio de Abogados y Notarios, debe fomentar los seminarios y talleres sobre temas de Derecho Colectivo de Trabajo, en los que se pueden abordar el tema de la Junta Mixta, el manejo que ha tenido en la práctica, los precedentes jurisprudenciales que se han dado y los casos conocidos en instancias internacionales, con el fin que se expanda el conocimiento de esta figura.
4. La Escuela de Estudios Judiciales debe incorporar el tema de la junta mixta a los cursos que imparte sobre Derecho Procesal Laboral porque es importante sentar un criterio unificado entre los juzgadores y futuros jueces sobre este instituto, ya



que incide directamente sobre el momento en que es oportuno acudir a la vía judicial y sobre el plazo de prescripción.

5. El sector trabajadores organizados de Guatemala, debiera formular una reforma al Artículo 53 del Código de Trabajo para introducir a la junta mixta como uno de los temas mínimos de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, con lo cual se superaría la fase actual en la que se encuentra la figura, porque se convertiría típica y obligatoria y le daría mayor respaldo a lo que este órgano resuelva.



## BIBLIOGRAFÍA

- ALCALÁ ZAMORA y CASTILLO, Luis Guillermo Cabanellas de Torres. **Tratado de política laboral y social**. 2ª, ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L. 1976.
- ALMANSA PASTOR, José. **El derecho de coalición**. 15ª, ed., Madrid, España: Ed. Tecno, 1985.
- BAYÓN CHACÓN, G. Pérez Botiza, E. **Manual del Derecho Laboral**. 9ª, ed., Volumen U, Madrid, España: Ed. Edición D Manuel Pons Libros Jurídicos, 1976.
- BERNA, Ángel. **La doctrina de los conflictos colectivos**. 5ª, ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. del Atlántico, 1983.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario de Derecho Laboral**. 22ª, ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L. 1998.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 18ª, ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1988.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. 7ª, ed., Santa Fe de Bogotá, Colombia: Ed. Vaca Sagrada, S.A.S. 1997.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de Derecho Laboral; Derecho Colectivo de Trabajo**. 15ª, ed., Tomo ID, Volumen I, Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1989.
- CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. 9ª, ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Omeba, 1968.
- CABANELLAS, Guillermo. **Derecho Sindical y Corporativo**. 11ª, ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Atalaya, 1946.



CARCAVALLO, Hugo. **Tratado de negociación colectiva.** 3ª, ed., Madrid, España: Ed. Tauros, 1988.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual Del trabajo guatemalteco.** 4ª, ed., ciudad de Guatemala: Ed. Imprenta Castillo, 1994.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Conflicto colectivo y la huelga de los trabajadores del Estado.** 2ª, ed., ciudad de Guatemala: Ed. Palacios, 2004.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo.** 6ª, ed., ciudad de Guatemala: Ed. Litografía Orión, 2005.

CORONA LÓPEZ, Juan Carlos. **La violación de los principios generales y procesales del Derecho del Trabajo en las incidencias que surgen del planteamiento de los conflictos colectivos económicos sociales ante el órgano jurisdiccional en el sector público descentralizado.** (Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, USAC, 1998.)

DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho del Trabajo.** 7ª, ed., Distrito Federal, México: Ed. Porrúa, S.A., 1989.

DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho Procesal del Trabajo.** 2ª, ed., Distrito Federal, México: Ed. Porrúa, S.A., 1990.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo.** 8ª, Distrito Federal, México: Ed. Porrúa, S.A. 1949.

DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. **Diccionario de la lengua española.** 26ª, ed., Madrid, España: Ed. Espasa-Calpe, 2005.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho Laboral guatemalteco.** 9ª, ed., ciudad de Guatemala: Ed. Oscar De León Palacios, 1996.

FERNÁNDEZ MADERO, Jaime. **Organización colectiva.** 3ª, ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Ameba, 1988.



FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos. **El derecho de huelga.** 10ª, ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Emecce, 1989.

FLORENCIO, Armando. **Las principales causas de los conflictos colectivos.** 14ª, ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Pleamar, 1985.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho colectivo sustantivo del trabajo.** 11ª, ed., ciudad de Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2005.

J. MARTÍNEZ, Vivot. **Elementos del derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.** 17ª, ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1992.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de Derecho del Trabajo.** 6ª, ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. de Palma, 1962.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Instituciones del Derecho del Trabajo.** 12ª, Buenos Aires, Argentina: Ed. de Palma, 1968.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco.** 9ª, ed., ciudad de Guatemala: Ed. Universitaria, 1979.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **El derecho de huelga en Centroamérica.** 1ª, ed., ciudad de Guatemala: Ed. Fénix, 1978.

M. HUMBLET, M. Zarka – Martres. **Las normas internacionales del trabajo.** 6ª, ed., Ginebra, Suiza: Ed. Editions Limonade, 2001.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del Trabajo y crisis económica.** 2ª, ed., Bogotá, Colombia, Ed. Temis, 1990.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales.** 22ª, ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1981.



SUÁREZ FERNÁNDEZ, Jorge. **Derecho del trabajo. Conflictos colectivos, seguridad social y procesal laboral.** 6ª, ed., Barcelona, España: Ed. Chiado, Editorial, 1997.

**Legislación:**

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

**Código de Trabajo.** Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

**Convenio número 11 del año 1921, Sobre el Derecho de Asociación en la Agricultura.** Organización Internacional del Trabajo, ratificada por Guatemala el 3 de mayo de 1988.

**Convenio número 87 del año 1948, Sobre la Libertad Sindical y Protección del derecho de Sindicación.** Organización Internacional del Trabajo, ratificada por Guatemala el 28 de enero de 1952.

**Convenio número 98 del año 1949, Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva.** Organización Internacional del Trabajo, ratificada por Guatemala el 22 de enero de 1952.

**Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo.** Convenio Sobre el Fomento de la Negociación Colectiva. 1981.

**Ley del Organismo Judicial.** Decreto Número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala.

**Ley de Servicio Civil.** Decreto Número 1748, del Congreso de la República de Guatemala.

**Ley de Regulación y Huelga de los Trabajadores del Estado.** Decreto Número 71-86 del Congreso de la República de Guatemala.

**Reglamento de la Ley de Servicio Civil.** Acuerdo Gubernativo Número 18-98 de la presidencia de la República de Guatemala.