

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



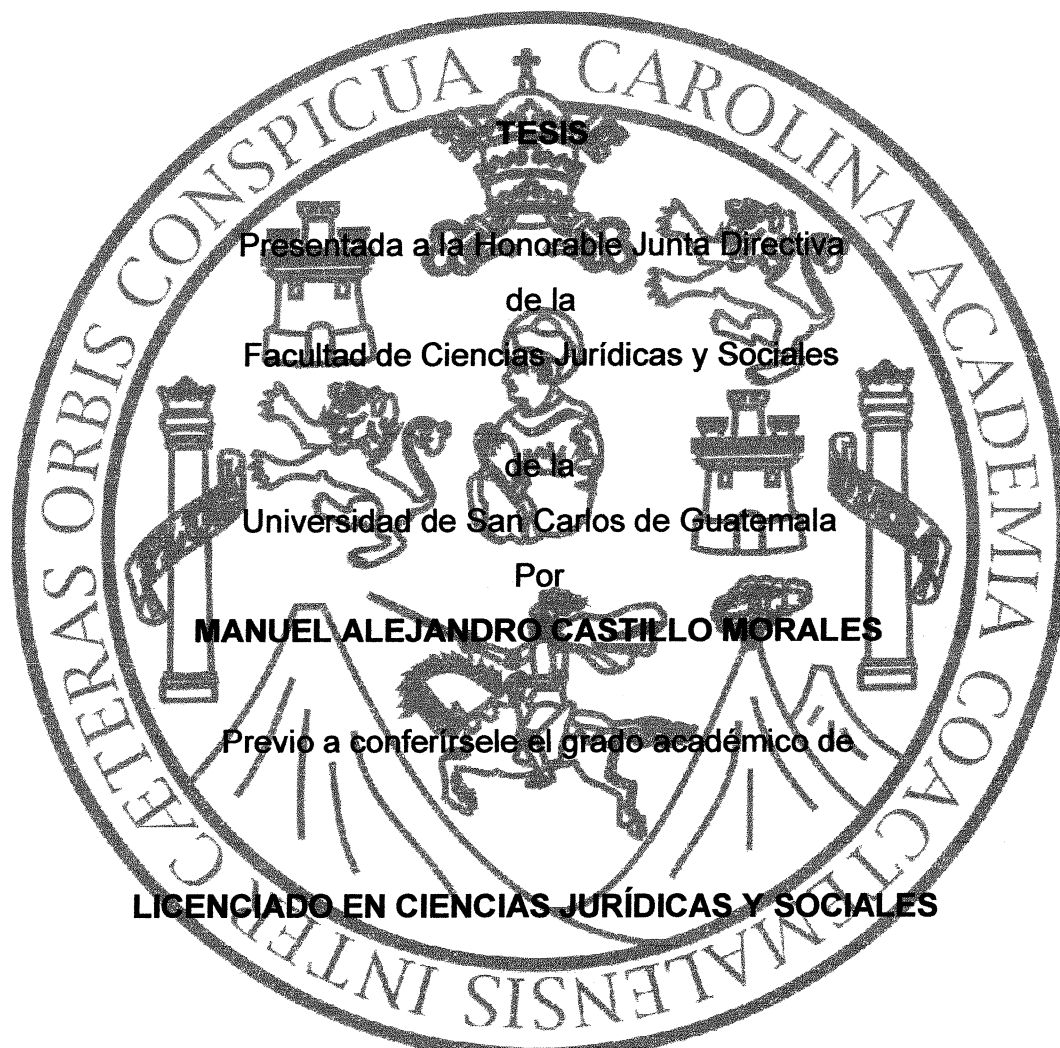
**LA NECESIDAD DE FOMENTAR LA CREACIÓN DE GRUPOS COALIGADOS
DENTRO DE LOS CENTROS DE TRABAJO PARA LA PRONTA RESOLUCIÓN DE
CONFLICTOS DE CARÁCTER ECONÓMICO-SOCIAL**

MANUEL ALEJANDRO CASTILLO MORALES

GUATEMALA, AGOSTO DE 2017

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

**LA NECESIDAD DE FOMENTAR LA CREACIÓN DE GRUPOS COALIGADOS
DENTRO DE LOS CENTROS DE TRABAJO PARA LA PRONTA RESOLUCIÓN DE
CONFLICTOS DE CARÁCTER ECONÓMICO-SOCIAL**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MANUEL ALEJANDRO CASTILLO MORALES

Previo a conferirsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, agosto de 2017

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

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

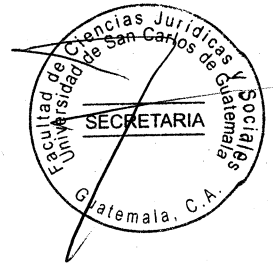
Primera fase:

Presidente:	Lic. Mario Adolfo Soberanis Pinelo
Vocal:	Lic. Byron Darío González Reyes
Secretaria:	Licda. Monica Victoria Teleguario Xicay

Segunda fase:

Presidente:	Lic. Sergio Roberto Santizo Girón
Vocal:	Licda. María de los Angeles Castillo
Secretario:	Lic. Víctor Leonel Recinos

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 09 de febrero de 2017.

Atentamente pase al (a) Profesional, EDGAR ARMINDO CASTILLO AYALA
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
MANUEL ALEJANDRO CASTILLO MORALES, con carné 201121593,
 intitulado LA NECESIDAD DE FOMENTAR LA CREACIÓN DE GRUPOS COALIGADOS DENTRO DE LOS
CENTROS DE TRABAJO PARA LA PRONTA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL.

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

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

LIC ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



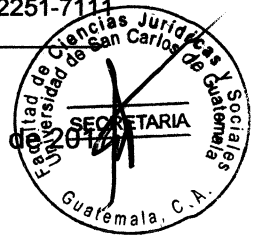
Edgar Armindo Castillo Ayala
 Abogado y Notario

Fecha de recepción 10 / 02 / 2017 f)

(Handwritten signature)

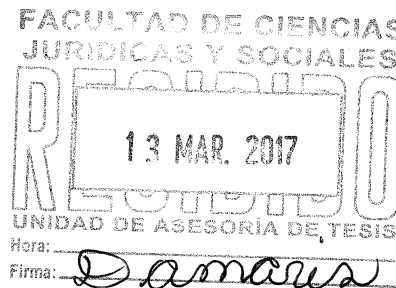
Asesor(a)
 (Firma y Sello)





Ciudad de Guatemala, 06 de marzo de 2017

Licenciado:
ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.



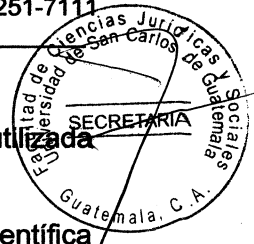
Respetable Lic. Orellana Martínez:

En atención a la resolución de fecha 09 de febrero del año 2017, emitida por la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, en la cual fui nombrado como asesor de tesis del Br. **MANUEL ALEJANDRO CASTILLO MORALES**, sobre el tema titulado **“LA NECESIDAD DE FOMENTAR LA CREACIÓN DE GRUPOS COALIGADOS DENTRO DE LOS CENTROS DE TRABAJO PARA PRONTA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE CARÁCTER ECONOMICO-SOCIAL”**, en virtud de lo cual rindo a usted el siguiente:

DICTAMEN:

1. **CONTENIDO CIENTÍFICO Y TÉCNICO DE LA TESIS:** Es adecuado ya que el trabajo de investigación realizado demuestra un análisis de los criterios jurídicos y doctrinales establecidos en las normas de derecho colectivo de trabajo, el presente estudio radica esencialmente en el análisis de una problemática de carácter laboral, la cual tiene lugar cuando en un centro de trabajo determinado, nacen problemas o conflictos colectivos de naturaleza económica social entre patronos y trabajadores lo que genera que muchas veces al no encontrarse solución a los mismos, se tomen medidas de hecho como la huelga y el paro, lo que genera consecuencias negativas a la sociedad en su calidad de usuarios o consumidores, según sea la naturaleza del centro de trabajo, aplicando con ello principios procesales como los son la sencillez, celeridad y tomando en cuenta el principio que las leyes laborales deben ser eminentemente conciliatorias entre patronos y trabajadores. Se apoyó en una bibliografía correcta y adecuada, como fuente de doctrina, facilitando de esta manera la estructura de un estudio completo, las citas de la legislación nacional utilizadas se encuentran vigentes para fundamentar todo el trabajo de investigación. Asimismo, manifiesto expresamente que no soy pariente del estudiante dentro de los grados de ley.

2. **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN UTILIZADAS:** Los métodos de investigación utilizados durante la realización y elaboración del presente trabajo de tesis son el método deductivo, inductivo, sintético y método comparativo, los cuales fueron utilizados de una forma adecuada durante la realización de la totalidad de la investigación. Así mismo, las técnicas de investigación bibliográfica, jurídica y documental.



3. **SOBRE LA REDACCIÓN:** En el presente trabajo de investigación de tesis, la redacción utilizada fue adecuada y congruente en su contenido.

4. **CONTRIBUCIÓN CIENTÍFICA:** El trabajo de investigación presenta una contribución científica significativa, al desarrollar aspectos relacionados a establecer directrices y lineamientos académicos y profesionales para el fomento de la creación de grupos coaligados o comités ad hoc, como medio para solucionar conflictos suscitados entre patronos y trabajadores. En el análisis se puede comprobar una redacción lógica, concisa y coherente, lo que permite un orden sistemático a un trabajo de Tesis.

5. **ACERCA DE LA CONCLUSIÓN DISCURSIVA Y BIBLIOGRAFÍA:** La conclusión discursiva es veraz y firme, permitiendo comprender con facilidad la posibilidad de fomentar una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir en la solución de éstos. La bibliografía utilizada es amplia, científica y correcta en relación a contenidos y autores, para ampliar cada uno de los temas investigados.

Durante el desarrollo de los distintos capítulos, el estudiante manifestó la disponibilidad de considerar las recomendaciones de su trabajo de investigación, de la misma forma, la aceptación de las indicaciones pertinentes del uso de una metodología adecuada durante todas las etapas del proceso investigativo, utilizando los métodos y técnicas aptas para resolver el problema proyectado, lo que le permitió concluir su trabajo satisfactoriamente.

El trabajo investigativo, cumple con los parámetros legales prescritos y exigidos en el artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, razón por la cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, realizado por el bachiller **MANUEL ALEJANDRO CASTILLO MORALES** para que el mismo, le permita continuar con el trámite correspondiente para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar el grado académico de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular, me suscribo de usted con muestras de consideración y respeto.

LIC. EDGAR ARMINDO CASTILLO AYALA

COLEGIADO 6220

ASESOR

Edgar Armindo Castillo Ayala
Abogado y Notario



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

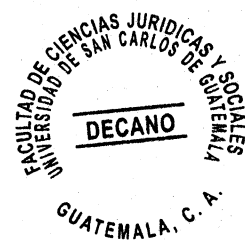
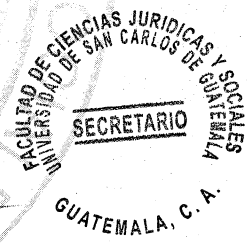


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 26 de julio de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante MANUEL ALEJANDRO CASTILLO MORALES, titulado LA NECESIDAD DE FOMENTAR LA CREACIÓN DE GRUPOS COALIGADOS DENTRO DE LOS CENTROS DE TRABAJO PARA LA PRONTA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE CARÁCTER ECONÓMICO-SOCIAL. 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.

[Handwritten signatures]





DEDICATORIA

A DIOS:

Por haber estado conmigo todo este tiempo, por haberme protegido de los peligros de la vida, por cuidar a mi familia y por hacer que hoy pueda cumplir uno de mis más grandes sueños, el graduarme de la universidad.

A MI MADRE:

Ana Maria, por el cariño, apoyo moral y económico que siempre recibí, con el cual logré culminar mi esfuerzo, terminando así mi carrera profesional. La cual constituye la herencia más valiosa que pudiera recibir.

A MIS FAMILIARES:

A mi hermana Ana Lucia, por el cariño, la motivación y el apoyo brindado, a mis tías por su apoyo incondicional y comprensión y a mi abuelita, Angelita, por el amor con el que siempre me ha cuidado, educado y formado a lo largo de mi vida.

A MIS AMIGOS:

Que siempre confiaron en mí, apoyándome y dándome palabras de aliento y motivación, por darme su sincera amistad sin pedir nada a cambio, muchas gracias.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por permitirme adquirir nuevos conocimientos para el desenvolvimiento de la vida y actividad profesional y ver realizado uno de mis sueños.

A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, con todo el respeto que se merece.



PRESENTACIÓN

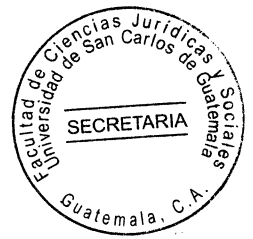
Los conceptos propios del tema desarrollado son relativos al derecho laboral o del trabajo como una rama de las ciencias jurídicas y sociales y la cual es el género al que pertenece la presente investigación. La cual define y circunscribe esencialmente, a aquella necesidad que existe de manera fáctica para que la figura de los grupos coaligados o comités ad hoc sea fomentada en los centros de trabajo, para poder solventar de manera eficaz los conflictos de carácter económico social que surjan.

El tipo de investigación que se realizó fue cualitativa, la cual se desarrolló en el periodo comprendido entre el año 2015 y año 2016, en el departamento de Guatemala.

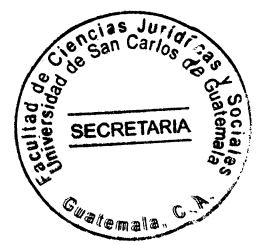
Siendo los trabajadores el sujeto de la presente investigación, el objeto de la misma radica principalmente en la falta de fomento de esta institución del derecho colectivo laboral, existiendo desconocimiento por parte de trabajadores como el principal sujeto, de los alcances de esta de forma directa y eficaz, lo que hace que ello lleve a la toma de medidas de hecho como la huelga y el paro, que son perjudiciales a ambas partes en conflicto.

El aporte científico de la presente investigación tiene como objetivo establecer directrices y lineamientos académicos y profesionales para el fomento de la creación de grupos coaligados o comités ad hoc, como medio para solucionar conflictos suscitados entre patronos y trabajadores. Por tanto, para la solución jurídica y social que se encuentra presente en la problemática expuesta, es crear mecanismos que estén principalmente bajo la dirección del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que permitan tener conocimiento a los trabajadores de los alcances de la coalición de trabajadores.

HIPÓTESIS



La hipótesis planteada y sobre la cual verso el desarrollo de la presente investigación consiste en la siguiente premisa: El fomento de grupos coaligados o comités ad hoc en centros de trabajo como forma de solución de conflictos de carácter económico social a través del arreglo directo es una vía legal concisa y necesaria que debe robustecerse en el campo laboral para evitar la toma de medidas de hecho que afecten a la sociedad.

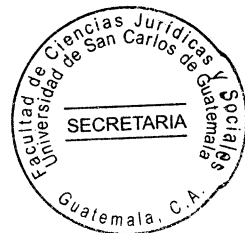


COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

La premisa hipotética a partir de la cual se desarrolló el presente trabajo de investigación, fue debidamente comprobada, al indicar que en la actualidad existe una necesidad de fomentar la figura de los grupos coaligados en la sociedad guatemalteca, en específico en los centros de trabajo, como medio que de cumplimiento a lo que establece el Artículo 374 del Código de Trabajo y el literal b, del Artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo, en lo referente a implementar continuamente esta figura laboral como medio de solución de conflictos colectivos de carácter económico social.

Lo antes indicado se estableció a través del empleo de métodos y técnicas de análisis para la elaboración de raciocinios con sustento científico y social sobre la información alcanzada, lo cual generó el planteamiento de una propuesta de mecanismo que fomenten la coalición de trabajadores como forma de organización de los trabajadores, cuando estos negocien con el patrono o patronos, en su centro de trabajo.

Es con base en lo antes ilustrado, que se concluye que de implementarse mecanismos que fomenten los consejos o comités ad hoc, y por tanto se tenga más auge en el conocimiento de las facultades y consecuencias de esta figura por parte de los trabajadores, que se cumplirá con evitar medidas de hecho por parte de trabajadores y se arribaran a arreglos eficaces y efectivos de forma equitativa justa entre ambas partes.



ÍNDICE

Pág.

Introducción i

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo	1
1.1. Antecedentes	2
1.2. Definición	5
1.3. Principios	7
1.3.1. Tutelaridad	8
1.3.2. Irrenunciabilidad	10
1.3.3. Necesidad e imperatividad	13
1.3.4. Realismo y objetividad	14
1.3.5. Sencillez o antiformalista	16
1.3.6. Democrático	17
1.3.7. Conciliatorio	17
1.3.8. Estabilidad	18
1.4. Características	19
1.5. Fuentes	20
1.5.1. Reales	21
1.5.2. Históricas	21
1.5.3. Formales	21

CAPÍTULO II

2. Derecho colectivo del trabajo	23
2.1. Antecedentes	23



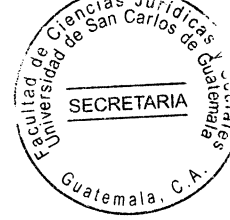
2.2. Definición.....	28
2.3. Sujetos.....	29
2.4. Formas de normación colectiva.....	30
2.4.1. Contrato colectivo de trabajo.....	31
2.4.2. Pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	31
2.4.3. Convenios colectivos de trabajo.....	33
2.4.4. Sentencia colectiva de trabajo.....	36
2.4.5. Reglamento interior de trabajo.....	37

CAPÍTULO III

3. La asociación profesional.....	39
3.1. Antecedentes.....	39
3.2. Definición.....	43
3.3. Instituciones.....	45
3.3.1. Sindicato.....	45
3.3.2. Los patronos que constituyen una parte en negociación colectiva.....	47
3.4. La coalición de trabajadores, consejos o comités ad hoc.....	48
3.4.1. Antecedentes.....	48
3.4.2. Definición.....	49

CAPÍTULO IV

4. La necesidad de fomentar la creación de grupos coaligados dentro de los centros de trabajo para la pronta solución de conflictos de carácter económico-social.....	53
4.1. Los grupos coaligados o comités ad hoc en el ordenamiento jurídico guatemalteco.....	55



4.2.	Importancia del fomento de los grupos coaligados.....	58
4.3.	Mecanismos para lograr el fomento de los grupos coaligados.....	60
4.3.1.	Campañas de conocimiento y proyección de la coalición de trabajadores por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	60
4.3.2.	Concientización a los representantes de los empleados al presentarse un conflicto colectivo de carácter económico social.....	63
4.4.	Beneficios del uso continuo y recurrente de los grupos coaligados.....	64
4.4.1.	Arreglo y comunicación directa entre patronos y trabajadores	64
4.4.2.	Mayor celeridad al momento de solventar un conflicto colectivo laboral.....	64
CONCLUSIÓN DISCURSIVA		67
BIBLIOGRAFÍA.....		69



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, radica esencialmente en el análisis de una controversia de carácter laboral, la cual tiene lugar cuando en un centro de trabajo determinado, nacen problemas o conflictos colectivos de naturaleza económica social entre patronos y trabajadores lo que genera que muchas veces al no encontrarse solución a los mismos, se tomen medidas de hecho como la huelga y el paro, lo que genera consecuencias negativas a la sociedad en su calidad de usuarios o consumidores, según sea la naturaleza del centro de trabajo.

El presente trabajo de tesis basara su justificación, en el Artículo 374 del Código de Trabajo donde se reconocen los grupos coaligados de trabajadores como una forma de arreglo directo entre los mismos y los patronos cuando diferencias surjan a raíz de un conflicto colectivo de carácter económico social.

Una de las formas que la ley propone para solventar dichos acontecimientos, es a través de la figura de organización de los trabajadores cuando estos carezcan de un sindicato, por medio de la vía directa organizados estos y representados en un consejo o comité ad hoc, que ilustre las pretensiones de los trabajadores, entable negociaciones con el patrono o patronos, y se arribe a las soluciones más justas y equitativas. Sin embargo, en la actualidad dicha figura laboral de la coalición de trabajadores, carece de fomento y proyección, por lo que existe un desconocimiento por parte de los trabajadores de las facultades y atribuciones que la ley le otorga a esta.

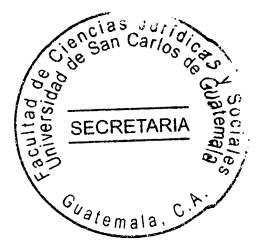
El objetivo general del presente trabajo de investigación fue alcanzando ya que se indicaron los mecanismos necesarios para proyectar y fomentar la figura de los grupos coaligados, consejos o comités ad hoc en un centro de trabajo cuando ocurra un conflicto colectivo laboral, tales como la participación efectiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para realizar proyecciones, así también se señalaron las consecuencias positivas que se tendrían del uso recurrente de esta figura laboral cuando se exista tal necesidad. En el mismo sentido se comprobó la hipótesis



planteada, al quedar demostrado que de realizar el fomento de los grupos coaligados, estos constituyen una forma eficiente y eficaz de solventar conflictos colectivos laborales, y con ello evitar la toma de medidas de hecho como la huelga y el paro.

La estructura del trabajo se compone de cuatro capítulos, integrados de la siguiente manera: el capítulo I, desarrolla el derecho del trabajo, desplegando aspectos como, antecedentes, definición, características y fuentes de esta rama de las ciencias jurídicas y sociales; el capítulo II, lo integra el derecho colectivo del trabajo, con temas como antecedentes, definición, clasificación y formas de normación colectiva laboral; el capítulo III, es lo relacionado a la asociación profesional como un derecho que le asiste a los patronos y trabajadores, ilustrando exteriores del derecho de asociación como antecedentes, definición, instituciones y el elemento principal del presente trabajo que es la coalición de trabajadores o comités ad hoc; por último en el capítulo IV, se expone la problemática central consistente en la necesidad de fomentar la creación de grupos coaligados dentro de los centros de trabajo para la pronta resolución de conflictos de carácter económico-social, así como los mecanismos para lograr dicho fomento y los beneficios que de adoptar dichas medidas se tendrían en el país.

Para concluir diré que en el tema expuesto en el presente trabajo de tesis se emplearon métodos como: analítico y sintético, con el cual se pretende destacar la importancia del fomento en la creación de grupos coaligados dentro de los centros de trabajo para la pronta resolución de conflictos de carácter económico-social, reconociendo la influencia de dicha figura jurídica en la rama del derecho laboral, la que tiene como fin ampliar y mejorar las condiciones de los trabajadores.



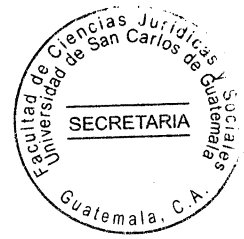
CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

El derecho del trabajo, es una de las ramas de las ciencias jurídicas y sociales, que tiene una característica esencial en cuanto a ser un derecho evolutivo, humano e eminentemente socialista. El cual nace a raíz de la necesidad existente entre los dueños de los medios de producción y las personas que necesitaban ofrecer sus conocimientos, servicios o fuerza de trabajo, para obtener un empleo y así hacerse de medios económicos para sobrevivir.

Esta rama del derecho público, en países como Guatemala, tiene una relevancia especial y sustancial toda vez que Guatemala, es una nación en la cual al existir extrema pobreza y lugares en los cuales no poseen los medios para satisfacer las necesidades básicas, es inconcebible que existan vejámenes en los derechos laborales de las personas, puesto que en base al desconocimiento y analfabetismo del país, los patronos tienden a aprovecharse maliciosamente de dicho extremo.

Por tanto y para el correcto abordamiento de cada uno de los aspectos del presente trabajo de investigación, es necesario tomar como punto de partida el género al cual el mismo pertenece que es el derecho del trabajo, y en consecuencia se exponen a continuación los elementos y características principales de esta rama de las ciencias jurídicas.



1.1. Antecedentes

Diversos han sido los acontecimientos sociales que han servido como base o punto de partida para lo que hoy se conoce como derecho del trabajo, entre los cuales principalmente se pueden citar, las movilizaciones europeas como revoluciones, indicando en este aspecto “La Revolución Industrial, no únicamente constituyó para el hombre, el descubrimiento de grandes inventos tecnológicos, caracterizado por la utilización de la máquina, que en mucho sustituyó la fuerza de trabajo sino que ocasionó una verdadera revolución en la ideología del hombre. Por un lado el hombre al sostenerse en la figura del dueño de los medios de producción ahora también lo es del dueño de la maquinaria”¹.

Por lo anterior citado, se puede apreciar como la revolución industrial es uno de los primeros cimientos que se puede considerar como un antecedente histórico del derecho laboral, ya que a raíz de dicha revolución se observa como se crea una conciencia social para trabajadores que les hace luchar por establecer un mínimo de garantías para lograr beneficios sociales.

“Durante el siglo XVIII dice T. S Ashton, la mayoría de los habitantes de Inglaterra ganaba su pan trabajando la tierra. Las condiciones de vida y de labor variaban de acuerdo con cada pequeña diferencia de configuración, clima y subsuelo. Pero, omitidas dichas diferencias de configuración, había un vigoroso contraste que no podía dejar de ser observado por todo viajero que cabalgaba a través de los condados

¹ Dávalos José. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 89



ingleses, consistía en la sucesión de campos baldíos, que ininterrumpidos se extendían hasta perderse en el horizonte, y aquellos delimitados por setos vivos, por bardas de piedra, cercados propiamente o bien rodeados de hileras de árboles. La industria textil era el fruto principal de la economía campesina. Comprendía un largo proceso. Primero se escogía la lana, se limpiaba y en ocasiones, se teñía.

Después se peinaba, a fin de separar los vellos largos de los cortos, o bien se pasaba por el cardador, haciendo un lanudo cilindro en el cual las fibras eran casi paralelas. Después se hilaba, tejía, abatanaba, lavaba, estiraba, blanqueaba, aderezaba y cortaba. Las diversas etapas de la fabricación requerían grados distintos de habilidad y fuerza; las mujeres y los niños podían realizar el escogido, limpia e hilado, pero el peinado y demás operaciones eran propias de hombres. Algunas se llevaban a cabo en casas particulares y con ayuda de aparatos sencillos, pero el abatanado. Durante el cual la lana se trataba con óxidos y se golpeaba con mazos para ser desgrefñada. Se realizaba en molinos movidos por caballos o por la fuerza hidráulica².

Con lo anterior ilustrado, se nota como eran las prestaciones antiguas de fuerza de trabajo, se aprecia una serie de factores que no dignificaban a la persona como tal, y en consecuencia no existían derechos o garantías, existiendo únicamente la voluntad del patrono sin medida alguna en contra de sus trabajadores, poniendo las utilidades en primer lugar, importándole poco o nada el desgaste humano con tal de conseguir las mismas.

² **Ibíd.** Pág. 148



Ya en torno a lo generado por parte de la revolución industrial en el ámbito de los derechos laborales directamente se puede indicar que “Las consecuencias más importantes de la Revolución Industrial son: la primera de ellas consistió en la reunión de muchos trabajadores en un solo lugar, lo que implicaba una diferencia fundamental respecto de los pequeños talleres artesanales del sistema gremial. Esta reunión no fue caprichosa, ya que, en las industrias del hierro, la mecánica de la laminación y de la fundición, exigían producir en gran escala. En otros casos, por ejemplo, en la fabricación de productos químicos o de maquinaria, era necesario establecer cierta vigilancia que sólo era posible efectuar reuniendo a los fabricantes dispersos.

La segunda consecuencia, que lógicamente derivaba de la necesidad de mano de obra, consistió en la prolongación exagerada de la jornada de trabajo. En 1792 se empezó a utilizar gas del carbón para la iluminación. Con ello se rompió la tradición gremial de no laborar después de la puesta de sol. A este régimen quedaban igualmente sujetos los niños y las mujeres. Los primeros, relata Ashton, llegaban a trabajar durante doce o quince horas diarias a pesar de que, en algunos casos, eran menores de siete años de edad.

Por otra parte los niños y las mujeres cobraban, por trabajo igual, salario inferior al de los hombres y ésa es una de las razones de que la mano de obra fuera formada por niños y jóvenes, preferentemente, al grado que en 1816, en la fábrica de Samuel Greg, el 17 % de los 252 trabajadores eran menores de diez años y menos de un 30% excedían de dieciocho años. Además, las condiciones en que se prestaba el trabajo eran totalmente contrarias a la salud o a la integridad física de los trabajadores. Se

tomaron algunas medidas a este respecto, como la promulgación, en el año de 1802 de la Ley sobre la salud y Moral de los aprendices, que limitaba las horas de trabajo, y fijaba niveles mínimos para la higiene y la educación de los trabajadores”³.

Condiciones deplorables a la hora de prestar el trabajo es algo que sin duda alguna constituyo un punto de partida para la regularización de derechos laborales, ya que se aprecia esa desigualdad y discriminación hacia las mujeres en cuanto a establecer salarios inferiores por mismo trabajo en comparación con los hombres, y el trabajo desmedido que realizaban los menores de edad no siendo ad hoc a su condición física y mental.

1.2. Definición

Como se ha expuesto con anterioridad, el derecho laboral o derecho del trabajo, es una rama considerado como joven en cuanto a las ciencias jurídicas y sociales, empero de, la misma tiene como finalidad el estudio relativo a todas las instituciones y sujetos que se ven relacionadas con el ámbito laboral.

En consecuencia y para mayor y mejor entendimiento de lo que por esta rama de las ciencias jurídicas y sociales debe entenderse, a continuación se citan una serie de definiciones que tienen como objeto ilustrar lo que por esta ciencia debe conceptualizarse.

³ **Ibíd.** Págs. 149, 150



“El derecho laboral es el conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el Estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios”⁴.

El maestro Manuel Ossorio, cita a Krotoschin en lo referente a otorgar una definición de derecho laboral, e indica que esta es el: “Conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico”⁵.

Con base en las definiciones antes vertidas, se puede indicar y arribar que por derecho laboral o derecho del trabajo, se entienda a aquella rama del derecho público que integra el conjunto de principios, doctrinas y normas jurídicas que tienen como objeto la relación que surge entre patronos y trabajadores a raíz de una relación laboral la cual consiste en la prestación de la fuerza de trabajo a cambio de una retribución pecuniaria, teniendo como objeto esta rama de las ciencias jurídicas y sociales normar dicha vinculación jurídica.

⁴ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral y legislación iberoamericana**. Pág. 160

⁵ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Pág. 305

1.3. Principios

Como se ha venido exponiendo, el derecho del trabajo es una rama eminentemente social, la cual nace a la vida de las ciencias jurídicas y sociales a través de los distintos escenarios de desigualdad que históricamente se presentaron entre la clase trabajadora y los dueños de los medios de producción. Con base en ello, el derecho del trabajo se rige por ciertos principios que robustecen especial importancia, y los cuales se pueden conceptualizar como “las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”⁶.

Así también en el mismo sentido, el maestro Manuel Alonso García, citado por Hernández Chicas, refiere en lo respecto a los principios generales del derecho, que son “aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales o configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pudieran darse en otras ramas del derecho”⁷

De igual manera el jurista Ramiro Podetti, refiere en cuanto a los principios del derecho del trabajo, que estos constituyen “las directrices o líneas matrices dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del derecho del trabajo”⁸.

En consecuencia, se puede afirmar que los principios del derecho del trabajo son

⁶ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 9.

⁷ Chicas Hernandez, Raul Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Pág. 8

⁸ **Ibíd.** Pág. 16



aquellos pilares, sustentos o fundamentos sobre los cuales debe englobarse lo relativo al derecho del trabajo, son los elementos esenciales a tomar en cuenta en lo pertinente a la creación, interpretación, regulación y aplicación de las normas jurídicas de carácter laboral.

Una vez definido lo que por principios del derecho del trabajo se entiende, es necesario indicar cuales son estos y la importancia que tiene en lo referente a la aplicación de las normas jurídicas de trabajo, por tanto, se puede indicar que entre los principios del derecho laboral se encuentran los siguientes.

1.3.1. Tutelaridad

El principio de tutelaridad, es un principio fundamental del derecho del trabajo, puesto que es uno de los motivos que inspiraron la creación de esta norma jurídica, ya que este principio es el sustento de la clase trabajadora en cuanto a la desigualdad social y económica presentada ante los patronos. “A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el derecho laboral, es un derecho de la clase trabajadora, en cuanto que brinda exclusivamente al trabajador una serie de instrumentos de lucha frente al empleador”⁹.

Es pues, el principio de tutelaridad el principio por excelencia del derecho del trabajo, y en este mismo orden de ideas, el profesor Morataya, catedrático guatemalteco de

⁹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 4



derecho laboral, refiere en una de sus obras en torno al principio de tutelaridad, que “a través del principio de tutelaridad, se trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, nos lleva casi en forma directa a relacionarlo con el principio de garantías mínimas y concebir que es el sustento ideológico de ese otro principio, lo cual es correcto.

Por la reflexión apuntada la definición de tutelaridad no esta asociada a que en todos los casos el derecho del trabajo sea tutelar, porque entonces no podríamos precisar en que momento está presente y podría convertirse en arbitrario, de esta suerte la tutelaridad está presente cuando el factor económico es adverso al trabajador al grado que su uso puede producir una injusticia, va a darse pues, por medio de esa protección jurídica preferente, para hacer iguales a los desiguales”¹⁰.

El párrafo anterior ilustra claramente la esencia del principio de tutelaridad, y el momento oportuno en el cual este debe de aplicarse y sostenerse, siendo el escenario en el cual el trabajador por cuestiones propias se vea en escena desigual en cuanto a posición social y económica frente al patrono, ella para que la necesidad de ofrecer su fuerza de trabajo no se vea tergiversada y aprovechada.

Así mismo y siempre resaltando este principio del derecho del trabajo, el maestro Carlos Valdez indica “que este principio es casi universal, en virtud de que el espíritu del derecho de trabajo es brindar una protección especial al trabajador, por ser la parte

¹⁰ Echeverría Morataya. **Derecho del trabajo I**. Pág. 20



más vulnerable de la relación laboral; la tutelaridad por lo tanto no debe ser entendida como un derecho preferencial o clasista, sino sencillamente para no exponer al trabajador a los abusos que en el momento de la contratación pueda estar sujeto”¹¹.

Es tan relevante la concepción de este principio del derecho del trabajo, que el Código de Trabajo guatemalteco, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, lo ilustra en el literal a) del cuarto considerando de dicho cuerpo legal, al indicar que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

Por lo que sobre las bases de lo anteriormente expuesto, se puede concluir en respecto a este principio, que la tutelaridad es un principio del derecho del trabajo, que tiene como finalidad la creación y aplicación de normas jurídicas, que tiendan a cubrir y compensar la desigualdad social y económica que existen en escenarios determinados entre patronos y trabajadores, para dotar de equidad e igualdad a ambas partes.

1.3.2. Irrenunciabilidad

El principio de irrenunciabilidad en el derecho laboral, es una consagración a la voluntad real de los trabajadores, es decir que se conoce que frente a los patronos se encuentran los empleados en una posición de desigualdad, la cual puede ser vulnerado

¹¹ Sacalxot Valdez, Carlos. **Lecciones de derecho individual del trabajo**. Pág. 17



por los patronos haciendo que con tal de seguir con la oportunidad de trabajo, se les tergiverse su voluntad renunciando a los derechos que la ley les asiste.

En este sentido se indica que el principio de irrenunciabilidad “se implementa con el objeto de asegurar los mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a esos derechos”¹².

En cuanto al principio de irrenunciabilidad el maestro Rodríguez señala que dicho principio establece: “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio, los derechos concedidos por las Leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la Ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia.

Pertenecen al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Y sería casi siempre en daño a tercero de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida”¹³.

¹² Fernandez Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág. 12

¹³ Plá Rodríguez, Américo. **Op.Cit.** Pág. 56

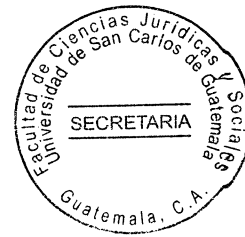


Se debe hacer mención que este principio de irrenunciabilidad, se encuentra altamente relacionado con la característica de que el derecho del trabajo debe constituir un mínimo de garantías para los trabajadores, y que en consecuencia ello constituye el límite en cuanto a la consigna de que tales derechos no pueden vulnerarse.

Ese extremo se encuentra plasmado en el literal b, del cuarto considerando del Código de Trabajo guatemalteco, el cual indica:

El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Una vez analizado lo anteriormente citado, se concluye en que el principio de irrenunciabilidad en el derecho laboral, constituye aquella base sobre la cual se asiste y a la vez se conmina al trabajador a garantizarle sus derechos mínimos establecidos en la ley, los cuales por ningún motivo puede renunciar, ello con la finalidad de que la necesidad que el trabajador tiene en cuanto a conservar su trabajo no sea tergiversada por intereses o voluntades maliciosas del patrono, de hacerlo renunciar a ciertas garantías que la ley le asiste, tales como jornadas determinadas de trabajo, período vacacional, descansos, prestaciones, etc.

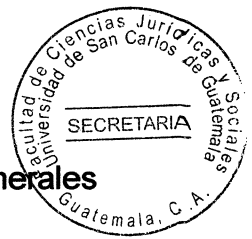


1.3.3. Necesidad e imperatividad

El principio de necesidad e imperatividad de las normas de carácter laboral, tiene su sustento en lo referente a que no existe ámbito en el cual se vea plasmada una relación laboral en la cual no se extiendan los derechos y garantías que se plasman en las leyes laborales, y así mismo, es necesaria su aplicación en casos concretos ya que al ser imperativo, las normas jurídicas se tornan necesarias para todo aspecto labora.

Este principio aparece consagrado en la ley ordinaria por excelencia del ordenamiento jurídico guatemalteco en lo referente a las normas jurídicas de naturaleza laboral, pues plasma en el literal c) de dicho considerando, que el derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico - social.

Así mismo también se hace mención, en cuanto a la necesidad de la regulación y aplicación del principio de imperatividad, y como es que esta ciencia jurídica plasma dicho pilar fundamental, al indicar que “el derecho del trabajo hace suyo el principio de imperatividad, en la aplicación de las garantías sociales mínimas, entre las partes de la relación jurídica y fundamentado en la consecución del beneficio de la parte débil de la relación jurídica, limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, que es



inherente al ser humano y que ha sido ricamente sustentado por las teorías generales del derecho”¹⁴.

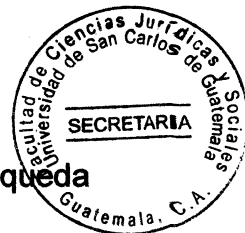
Por tanto se afirma que el principio de imperatividad y necesidad en cuanto a las normas jurídicas laborales, es aquel que constituye acción a través de la cual las leyes laborales tienen un ámbito de aplicación extenso y que no debe de existir lugar en el cual se presente una relación laboral donde no se deban aplicar dichas normas jurídicas de trabajo.

1.3.4. Realismo y objetividad

En cuanto a este principio, el Código de Trabajo en el considerando citado anteriormente, pero en el literal d), refiere: “el derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”.

Plá Rodríguez, citado con anterioridad indica sobre este principio “para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea y que ésta determina aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad

¹⁴ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág. 17

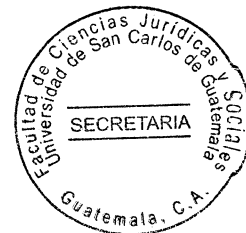


de los hechos por encima de los acuerdos formales. Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor¹⁵.

Es pues, necesario indicar que el realismo y objetividad como principio básico del derecho del trabajo, se basa el primero, en que las normas jurídicas laborales deben aplicarse a tal manera en el cual se atiende a ambas partes desde la realidad propia de cada uno, es decir, que no porque trabajador y empleador sean partes en un determinado conflicto laboral, los dos tengan las mismas condiciones, por lo que realistamente debe verse la posición económica y social de ambos y colocarlos en un escenario de igualdad.

Y en lo referente a la objetividad, descansa en el hecho que si bien es cierto pueda de una u otra manera tener cierta tutela jurídica preferente el trabajador frente al patrono, ello no se realiza con la finalidad de que el trabajador se aproveche de tal extremo, al contrario se colocan a ambos sujetos en una posición equitativa, para que así de manera precisa se solviente de mejor manera el conflicto o disyuntiva entre ambos.

¹⁵ Plá Rodríguez, Américo. **Op. Cit.** Pág. 89



1.3.5. Sencillez o antiformalista

El principio de sencillez o poco formalista del derecho laboral, constituye un pilar fundamental en cuanto a la aplicación de estas normas en casos concretos, ya que a través del mismo se indica que las normas jurídicas de naturaleza laboral no requieren necesariamente solemnidades o formalidades, ello en base a la posición de desigualdad económica y social en la cual se encuentran los trabajadores frente a los patronos.

En el quinto considerando del referido instrumento legal quedó plasmado dicho principio del derecho laboral, al indicar: "Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral".

Por tanto también un rasgo sustancial de este principio, radica en que se consagra con la finalidad de que se cumpla con la administración plena de justicia a trabajadores y patronos, no sujetado la misma a formalidades o burocracias innecesarias, ya que por el apremio que el derecho representa, torna necesaria su pronta aplicabilidad.

1.3.6. Democrático

El principio democrático del derecho laboral, encuentra su génesis en la regulación legal de trabajo, en el literal f, del cuarto considerando del Código de Trabajo, el cual señala al derecho del trabajo como: un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos.

La finalidad del principio democrático se tiene como aquel objetivo en el cual se consagren derechos y garantías para los trabajadores que son el sector que se ve limitado en cuanto a aspectos sociales y económicos frente al patrono, lo cual se torna democrático tal y como el origen de la palabra democracia refiere, que el poder descansa en el pueblo, por lo que es pertinente se cree un contexto de avenencia social en todos los sectores de la nación no siendo el laboral una excepción.

1.3.7. Conciliatorio

Toda vez que el derecho laboral es tendiente a buscar armonía en los distintos sectores de la sociedad, es decir patronos y trabajadores en cada ámbito donde exista una relación laboral, este principio es una base para lograr dicha armonía social, pues más allá de tender a dotar de aspectos burócratas los procesos laborales, estos tienden a ser tolerantes, tal y como lo establece el Código de Trabajo en el sexto considerando, indicando: Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de



ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos factores económicos y sociales pertinentes.

Con lo cual se arriba a la conclusión de que efectivamente el principio conciliatorio es un pilar en las normas jurídicas de naturaleza laboral, puesto que con la finalidad de buscar soluciones armoniosas a los distintos conflictos tanto individuales o colectivos que surjan en un lugar de trabajo, la conciliación será la figura por excelencia para buscar dilucidar los mismos.

1.3.8. Estabilidad

En cuanto al principio de estabilidad laboral, se puede indicar que “la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que haga imposible su continuación”¹⁶.

En lo pertinente al ordenamiento jurídico guatemalteco “este principio se desarrolla en nuestra legislación, mediante algunas instituciones legales que dan consistencia a la continuidad de la relación de trabajo y los derechos colaterales que esta conlleva, las instituciones legales a que se hace referencia son: 1.-Contrato de trabajo por tiempo indefinido, como figura genérica en la contratación laboral y el carácter excepcional de

¹⁶ Echeverría. Op. Cit. Pág. 23



los contratos de trabajo a plazo fijo y para obra determinada; 2.- La garantía de subsistencia de los derechos de los trabajadores en los casos que suceda la sustitución patronal; 3.- La suspensión de los contratos de trabajo, por razones de fuerza mayor o caso fortuito, siempre que se mantenga la relación de trabajo”¹⁷.

Lo cual ilustra que el derecho del trabajo es algo que se busca en primer lugar que no sea temporal, sino que se cree una estabilidad en cuanto a la relación laboral tanto para patronos como para trabajadores.

1.4. Características

Los rasgos propios, que presente el derecho del trabajo como una rama de las ciencias jurídicas y sociales y que hacen que esta se considera como una ciencia jurídica y social independiente y autónoma son principalmente las siguientes:

- a. Es un derecho de la clase trabajadora. Debido a que las normas jurídicas laborales nacen a raíz de la desigualdad en la cual se encontraba este sector social y del cual con base en la necesidad que presentan para conservar su trabajo como medio de ingreso económico se veían sujetos u obligados a aceptar condiciones inhumanas.
- b. Es un derecho unitario. Por ello es que las normas jurídicas laborales están encaminadas a unificar las necesidades físicas, intelectuales y demás que presenta la clase trabajadora y los patronos, para lograr armonía social en dicho aspecto.

¹⁷ **Ibíd.**



- c. Es un derecho que establece garantías mínimas. Ello puesto que el derecho del trabajo es contralor y regulador de los derechos y garantías mínimas que les asiste al trabajador, es el límite y debajo de ello no pueden vulnerarse los derechos de la clase trabajadora.

- d. Es un derecho progresivo. Se indica que el derecho del trabajo es un derecho evolutivo, ya que no se puede indicar que el mismo es concluso, todo lo contrario es un derecho inconcluso y que esta en constante evolución, pues el mismo se va creando a raíz de las nuevas necesidades que se presenten en lo referente a una relación laboral.

- e. Es un derecho irrenunciable e imperativo. Regulando normas jurídicas que establecen un mínimo de garantías en cuanto a derechos que asisten a la clase trabajadora, tienen la característica de ser irrenunciables, es decir que se ve limitada la autonomía de la voluntad en cuanto al trabajador, pero no en sentido negativo, sino para que la parte patronal no aproveche esa condición de desigualdad social o económica que hace que el trabajador este supeditado a su voluntad, por lo que aún renunciando a ciertos derechos por parte del trabajador, la ley es imperativa y lo protege.

1.5. Fuentes

Los elementos que se deben de tomar en cuenta como los rubros que han constituido y constituyen a la vez medios de creación de leyes, instituciones, doctrinas y principios en

general del derecho laboral, son los que se conocen como fuentes propias del derecho del trabajo, entre estas, se encuentran las siguientes:

1.5.1. Reales

Las fuentes reales, son aquellos acontecimientos de carácter económico, social, político o legal, que han tenido una influencia directa en cuanto a la creación de elementos de las ciencias jurídicas laborales, es decir, han sido un punto de partido para la creación de normas jurídicas laborales, puesto que los mismos hechos como tal, han evidenciado conflictos, vacíos o ambigüedades en el torno social laboral que hace necesario la creación de normas jurídicas para subsanar ello, por tanto constituyen una fuente esencial del derecho laboral.

1.5.2. Históricas

Las fuentes históricas del derecho laboral, son aquellos documentos, textos, o ley o leyes particulares que constituyen el punto de partido bibliográficamente hablando, en torno a las leyes que hoy en día se conocen, ya que dichos documentos encierran el origen de una norma conocida en la actualidad.

1.5.3. Formales

Las fuentes formas del derecho laboral, son aquellos cuerpos legales que nacen a la vida jurídica a través del proceso formal de creación de ley, y que en consecuencia



tiene un valor positivo en la sociedad, y en Guatemala propiamente se puede indicar que estas son: La Constitución Política de la República; Los Convenios y Tratados Internacionales o regionales; Código de Trabajo; Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo; y demás leyes y reglamentos de trabajo y previsión social.

CAPÍTULO II

2. Derecho colectivo del trabajo

El derecho colectivo del trabajo, es una división del derecho laboral, el cual tiene como objetivo el estudio y el abordamiento de las relaciones laborales, los conflictivos colectivos de carácter económico social, entre patronos y trabajadores, pero no de forma individual sino de manera colectiva, organizados tanto patronos como trabajadores en sindicatos o comités ad hoc, o figuras colectivas de organización patronal o social.

2.1. Antecedentes

Los principales acontecimientos políticos, sociales y laborales en consecuencia, que constituyen los antecedentes históricos más significativos en lo referente al derecho colectivo del trabajo, son principalmente los siguientes:

“En Europa la transición de la producción artesanal a la industrial hizo cada vez menos necesaria la existencia de las corporaciones de oficios, lo que provocó la desorganización de la clase trabajadora. La libertad industrial incrementó el número de personas obligadas a ocuparse en los nuevos oficios, creando así una gran cantidad de artesanos desempleados, la quiebra de muchos talleres artesanales desempleados. Apareciendo en consecuencia más fuerza de trabajo de la que podía absorber la industria, lo cual llevo a los empresarios a contratar mano de obra femenina y de niños,

pues constituían una fuerza de trabajo barata. Sin embargo, esta práctica llevo a que en Prusia en 1839 se prohibiera el trabajo de menores de nueve años de edad, en las fábricas, las minas y la industria metalúrgica, y que la jornada para los menores de dieciséis años de edad no superara las diez horas diarias¹⁸.

Lo anterior constituye uno de los primeros antecedentes del derecho colectivo del trabajo, puesto que se aprecia como se establecieron prohibiciones para no vulnerar derechos de mujeres y de personas menores de edad, ya que al ser una mano de obra barata no sólo sufrían de desigualdad al momento de recibir su salario, sino que además estaban sujetos a jornadas de trabajo nada idóneas para su condición física y edad.

Por otra parte se puede indicar que “como aspecto infraestructural en la forma de producción industrial y determinante de las condiciones de vida de la clase trabajadora, aparecieron la máquina de vapor y el bombillo eléctrico, hechos que produjeron como efecto directo e inmediato el aumento de la jornada de trabajo hasta más allá de la iluminación natural, se comenta que las jornadas de trabajo se extendieron a catorce horas y en algunos casos hasta dieciséis horas diarias. El cansancio por las extenuantes jornadas de trabajo y el hecho de que los instrumentos de trabajo fueran rudimentarios, provoco muchos accidentes de trabajo y de ahí que entre las primeras pretensiones de los trabajadores se cuente la reducción de la jornada de trabajo, lo que fue posible en el Tratado de Versalles en 1919¹⁹”.

¹⁸ *Ibíd.* Pág. 17, 18

¹⁹ *Ibíd.* Pág. 19

Por tanto, se puede indicar que el Tratado de Versalles en 1919, es uno de los principales antecedentes legales para el derecho colectivo del trabajo, ya que a través del mismo, se materializan grandemente las primeras solicitudes de concientización social para la clase trabajadora, al reducir los horarios de duración de las jornadas de trabajo, teniendo en consecuencia jornadas laborales con períodos de duración más humanos, logrando de esa manera dignificar la figura de la persona y de la igualdad de la misma, al no someterla a horarios excesivos de trabajo, que van en detrimento de su integridad física y salud.

Una de los hechos que se pueden concebir como una de las génesis de lo que hoy se conoce como el principio de tutelaridad del derecho del trabajo, en lo referente al derecho colectivo del trabajo, lo constituye el hecho de que “tanto en Europa como en los Estados Unidos de América, el liberalismo se consolidó como ideología de progreso, particularmente en los años posteriores a la Revolución Francesa en el año de 1789, por que se apoyó en la predicada igualdad de los hombres, principios que se opone a dar un trato preferencial a los trabajadores, aunque ese trato preferencial que se reclama se justifica con la desigualdad económica del trabajador”²⁰.

Lo anterior constituye uno de los antecedentes más significativos en cuanto a la equidad de género en el desarrollo de actividades laborales, puesto que antes como se expuso la mano de obra femenina era más barata en comparación a la masculina, y por tanto el antecedente antes referido es un punto de partida para valorar y retribuir de igual manera el esfuerzo femenino y masculino en cuanto a productividad laboral.

²⁰ *Ibíd.* Pág. 20



La ley Chapelier, es un hecho importante como antecedente de opresión al derecho laboral, indicando que “las condiciones imperantes que constituyeron fuertes elementos para despertar una conciencia social y tener una clase trabajadora que volcará sus esfuerzos en mejorar sus condiciones de vida, pero las ideologías dominantes se consolidaron al grado de sancionar penalmente todo tipo de protesta de parte de los trabajadores o los que hubieran caído en desgracia, como lo evidencia la ley promulgada en Francia en 1771 a instancia del Diputado Ives Le Chapelier, la cual llevo su nombre.

Dicha ley en su parte final rezaba lo siguiente: Todas las asociaciones de artesanos, obreros y jornaleros o los que por ellos instigados, atenten contra el libre ejercicio de la industria y el trabajo, pertenecientes a cualquier clase de personas, y bajo toda clase de especie de condiciones, convenidas mutuamente o contra la atención de la policía y el exacto cumplimiento de las sentencias, así como contra las subastas y adjudicaciones públicas de diversas empresas, serán consideradas como reuniones sediciosas, y como tales disueltas por los depositarios de la fuerza pública, al tenor de las ordenes que reciban. Serán castigados con todo el rigor de las leyes los autores instigadores y jefes de dichas asociaciones”²¹.

Como se puede notar, con esta ley decretada en Francia, se aprecia como los cuerpos legales se convertían en una herramienta de opresión por parte de la burguesía hacia la clase trabajadora, toda vez que prohibía expresamente el derecho de organización de los trabajadores y no únicamente se limitaba a ello, sino que se les imponía castigo

²¹ **Ibíd.** Pág. 21

sobre los líderes llegando al extremo de utilizar la fuerza pública para erradicar dichas organizaciones.

En Europa no fue únicamente Francia el país que creó cuerpos legales que iban en detrimento de figuras sociales y laborales, sino también que “en Alemania se produjo una situación similar al caso francés en 1878, a raíz de un atentado contra el emperador alemán, el canciller imperial Bismarck encontró la oportunidad de evitar que el movimiento obrero siguiera creciendo, al emitir la Ley Contra las Nefastas Actividades de la Social Democracia, que disponía: Las asociaciones que aspiren al derrocamiento del actual orden estatal y social mediante acciones socialdemócratas, socialistas y comunistas quedan prohibidas.

Lo mismo rige para las asociaciones en las cuales las tentativas socialdemócratas, socialistas o comunistas orientadas al derrocamiento, pongan en peligro la paz social, y en particular, la concordia de las clases que integran la población”²².

Se puede indicar que en Alemania, subliminalmente se transmitía a la población un mensaje en contra de las figuras sociales y laborales, dándole el apelativo de ser un atentado para la organización de las distintas clases sociales.

²² **Ibíd.** Pág. 22



2.2. Definición

En lo referente a lo que debe entenderse o conceptualizarse por derecho colectivo del trabajo, existen una serie de definiciones para lograr tal objetivo, siendo las principales las siguientes indicadas.

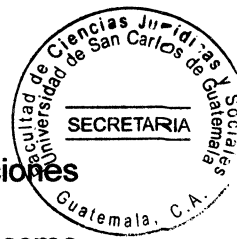
El maestro Cabanellas, al definir el derecho colectivo del trabajo indica que es: “Aquel que teniendo por sujetos a sindicatos o núcleos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta para defensa de sus derechos e intereses”²³.

Así también se puede indicar que esta parte del derecho laboral “es la que se ocupe de las relaciones que se dan entre trabajadores o entre trabajadores y empleadores, sus instituciones, sus procedimientos y procesos de actuación, las distintas instancias en que participan los trabajadores organizados, y las disposiciones legales de cuya autoría son partícipes”²⁴

“El derecho colectivo del trabajo, es el que dentro de la disciplina general del derecho del trabajo, regula las relaciones entre patronos y trabajadores no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos o a los grupos profesionales. En

²³ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 125

²⁴ Echeverría. **Op. Cit.** Pág. 12



ese sentido, el derecho colectivo del trabajo establece normas sobre asociaciones profesionales, convenios colectivos, conciliación y arbitraje, huelga, paro, así como otros ámbitos que aún cuando no son meramente laborales tienen estrecha relación con es parte del derecho, tal caso de la instrucción, la desocupación, la habitación, los accidentes de trabajo y riesgos profesionales, seguridad social”²⁵

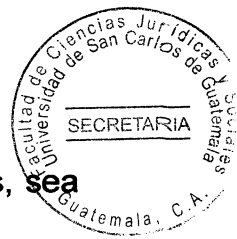
Por lo que con atención a las definiciones antes citadas, se puede concluir e indicar que por derecho colectivo del trabajo, se entiende aquella parte del derecho laboral, encaminada al estudio los principios, normas jurídicas, instituciones y elementos de los conflictos o relaciones que surjan entre patronos y trabajadores, pero no en casos singulares, sino en grupos, coaliciones o asociaciones de patronos o trabajadores, con la finalidad de llegar a solventar problemas de carácter colectivo económicos o sociales.

2.3. Sujetos

Los sujetos o instituciones que se ven inmersas al momento de presentarse un conflicto colectivo de carácter económico social, son aquellos que no únicamente limitan su actuar a ser parte de la disyuntiva, sino que pueden tomar participación directa en proponer y ejecutar soluciones al mismo. Y en síntesis dichas figuras son principalmente los siguientes:

a. Los patronos, concebidos individualmente

²⁵ Ossorio Manuel. *Op. Cit.* Pág.



- b. Las agrupaciones de trabajadores constituidos en coaliciones de trabajadores, ~~sea~~ un consejo o comité ad hoc

- c. Las asociaciones profesionales, sean organizados en sindicatos de patronos o bien en sindicatos de trabajadores.

Estas figuras del derecho colectivo serán desarrolladas de manera mas detallada en el próximo capítulo del presente trabajo de investigación, de momento se hace mención de ellos para ilustrar la participación de estas en las figuras de normación colectiva laboral.

2.4. Formas de normacion colectiva

Al abordar el tema de las formas de normacion colectiva en el derecho laboral, se hace mención a instituciones o instrumentos jurídicos, tendientes a crear o integrar una modalidad jurídica legal, o bien las voluntades de patronos y trabajadores de manea colectiva para así regular ciertos aspectos en determinado sector o ambiente de trabajo. Entre los principales instrumentos de normación colectiva laboral, se ilustran los siguientes:

2.4.1. Contrato colectivo de trabajo

El contrato colectivo de trabajo, en la legislación ordinaria guatemalteca, tiene su sustento legal de los Artículos 38 al 48 del Código de Trabajo, sin embargo no es una institución jurídica que en Guatemala tenga mucho auge.

Esta institución del derecho laboral, es aquella que “mediante esta modalidad los trabajadores organizados en sindicatos pueden contratar con un empleador, los servicios de un grupo de trabajo afiliados al sindicato, es una forma de combatir la cesantía, protegiendo a los trabajadores de la condición de desempleo. En esta modalidad el patrono realiza la contratación con los directivos sindicales, quienes deben estar debidamente facultados por la asamblea del sindicato para realizar esta gestión, como parte contratante el sindicato es el obligado ante el patrono, lo cual le permite no solo ejercer la representación de los trabajadores y sus derechos sino exigirles a los propios trabajadores el cumplimiento de lo contratado por la organización sindical”²⁶.

2.4.2. Pacto colectivo de condiciones de trabajo

“El pacto colectivo de condiciones de trabajo, es también una figura contractual cuyo objetivo principal es regular las condiciones en que el trabajo debe prestarse, así como otros aspectos relacionados al trabajo. La ley le confiere condición de ley profesional, e impone que a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas o industrias que afecte. Los tres

²⁶ Echeverría. Op. Cit. Pág. 12

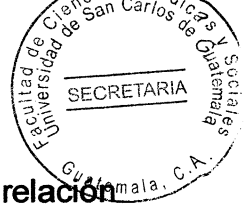


motivos que sobresalen para otorgarle a dicho instrumento el valor de ley profesional son principalmente los siguientes:

- a. Porque su negociación no es netamente potestativa para ambas partes, sino que es obligación: 1) para el patrono, si se lo piden los trabajadores organizados en sindicato que constituyan por lo menos la cuarta parte del total de los trabajadores de la empresa; 2) para los trabajadores en el caso que existiendo un pacto colectivo no lo hubieron denunciado en tiempo, y el patrono si hubiere hecho la respectiva denuncia y hubiere presentado el respectivo proyecto de pacto.
- b. Porque para que cobre vigencia debe ser aprobado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien lo revisa para evitar que contenga alguna violación a las disposiciones legales.
- c. Porque los efectos del pacto colectivo de condiciones de trabajo, no se limitan a las partes contratantes, sino se extienden a trabajadores que no forman parte de las partes contratantes²⁷.

Como se puede apreciar el pacto colectivo de condiciones de trabajo, es una forma de normacion colectiva laboral, a través de la cual se pretende regular las condiciones sobre las cuales se va a prestar o se va a desarrollar la relación de trabajo, creando a través de este instrumento, un ambiente que garantice los derechos mínimos a los

²⁷ **Ibíd.** Págs. 104, 103



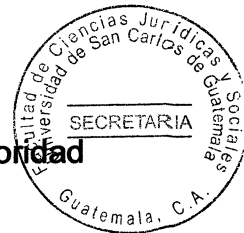
trabajadores y patronos de manera colectiva como sector pluripersonal en una relación laboral en un lugar determinado.

Es tan relevante la figura del pacto colectivo de condiciones de trabajo, que como se indico con anterioridad esta tiene un carácter de ley profesional entre los signatarios del mismo, ello puesto que al ser el dicho instrumento de atención particular a circunstancias específicas de un centro de trabajo, el mismo responde como una norma jerárquica de regulación de relaciones laborales, a tal grado, que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe autorizar el mismo.

2.4.3. Convenios colectivos de trabajo

Otro instrumento que se considera de normación colectiva, son los denominados convenios colectivos de trabajo, y estos son los que nacen a la vida jurídica a raíz de un acuerdo entre patronos y trabajadores organizados en consejos o comités ad hoc, tal como lo regula la legislación guatemalteca.

En ese sentido, se indica que “el término convenio no es de mucho uso en la legislación guatemalteca, sin embargo el ámbito laboral sí es de mucha aplicación, y principalmente identifica aquellos arreglos que convienen patronos y trabajadores después de una discrepancia, sea que lo firmen únicamente las partes con la



intervención de amigables compondores, o con la intervención de una autoridad judicial”²⁸.

Como se aprecia, la esencia de los convenios colectivos de trabajo es el ser un remedio eficaz y práctico para la solución de problemas entre patronos y trabajadores, esto principalmente acontece a través de dos pasos de hecho y derecho fundamentales, el primero que es el identificar la discrepancia existente, y el segundo el llegar a un acuerdo para solventar la misma suscribiendo un pliego de derechos y obligaciones recíprocas entre ambas partes, que es lo que se conoce como convenio colectivo de trabajo, sea por conciliación pura entre ambos sujetos, o bien por la intervención de un tercero o autoridad judicial competente que medie en dicha negociación.

Siempre en el contexto del convenio colectivo, se aprecian escenarios particulares en los cuales “puede existir un convenio del arreglo a que arriben patronos y trabajadores, cuando estos últimos se integren en una coalición de trabajadores haciéndose representar por un consejo o comité ad hoc, para encontrar solución a un problema que afecta a la mayoría o a la totalidad de trabajadores de esa empresa o centro de producción, esto generalmente se va a suceder cuando no exista sindicato o de trabajadores, porque si existiese sindicato, este tendría la representación de los trabajadores, aunque la ley no impide que se pueda suscribir un convenio con un grupo de trabajadores coaligados, pero dicho convenio tendría que extender a la totalidad de trabajadores”²⁹.

²⁸ **Ibíd.** Pág. 108

²⁹ **Ibíd.**

La cita anterior ilustra la forma en la que la representación de los trabajadores se puede hacer presente al momento de negociar y consolidar un convenio colectivo de trabajo, puesto que se indica que se pueda dar de dos formas, la primera de ellas a través de una coalición de trabajadores establecida en un consejo o comité ad hoc, y la segunda, que es por medio del sindicato de trabajadores, empero de, sea de la primera o la segunda manera, los logros obtenidos de la negociación y por ende debidamente convenidos, decretados y suscritos en el convenio colectivo, se extienden a todos los trabajadores del centro de trabajo determinado.

Se concluyen los aspectos relativos a esta figura de normación colectiva, indicando que “es convenio aquel que sea firmado por los trabajadores y patronos para poner fin en forma conciliatoria un conflicto planteado judicialmente, ya sea que los trabajadores se representen en un Consejo o Comité Ad hoc, o que actúen bajo la representación de un sindicato de trabajadores. También se denomina convenio aquel que suscriben patronos y trabajadores, sobre problemas actuales que no se previeron o no pudieron preverse en el pacto colectivo de condiciones de trabajo, ya sea que se discutan con los directos del sindicato en la función que están investidos o en la investidura de órganos creados para resolver diferencias, al amparo de lo dispuesto en la ley.

De esa suerte puede considerarse como un convenio de aplicación general, cuando en el se han pactado condiciones que afectan a todos los contratos de trabajo vigentes en la empresa, y convenio de aplicación particular, cuando los arreglos a que lleguen



patronos y trabajadores afecten a una pequeña porción de trabajadores o a un sólo trabajador por un problema específico”³⁰.

A través de lo concebible por convenio colectivo de trabajo, también se puede apreciar momentos imprevistos en los cuales puede suscribirse el mismo, ya que la figura de negociación colectiva laboral por excelencia es el pacto colectivo de condiciones de trabajo, pero se observa una característica supletoria en lo relativo al convenio colectivo, ya que este puede nacer a la vida jurídica a través de una problemática que no se previó subsanar en el pacto, y que en consecuencia por medio de la elaboración de un convenio se puede poner fin al conflicto colectivo de carácter económico.

2.4.4. Sentencia colectiva de trabajo

“La sentencia colectiva llamada también sentencia arbitral o laudo arbitral, constituye el fallo final del proceso denominado conflicto colectivo de carácter económico social, regulado en la ley de la materia, para resolver las demandas de los trabajadores. Ese fallo es la sentencia del Tribunal de Arbitraje sobre un pliego de peticiones, o a la petición de resolver una demanda de negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, en el caso que el patrono se haya planteado renuente a la negociación y los trabajadores se hayan visto obligados a demandar su conocimiento por medio de la vía judicial”³¹.

³⁰ **Ibíd.** Pág. 109

³¹ **Ibíd.** Pág. 109



La sentencia colectiva de trabajo como institución de normación colectiva en el rubro del derecho laboral, es aquella que se establece siempre que todo intento conciliatorio entre patronos y trabajadores no haya dado resultado positivo, y en consecuencia, se ven orillados los trabajadores a asistir a los tribunales competentes de orden laboral a presentar la demanda correspondiente para que les sea resuelto lo que en derecho corresponde.

En consecuencia la sentencia colectiva de trabajo, es el producto de la falta de un acuerdo voluntario entre los patronos y trabajadores debidamente organizados, es por ende la instancia en la que la autoridad judicial dictamina lo que a su leal saber y entender considere pertinente resolver en la demanda presentada por trabajadores, y dicha resolución se convierte de vinculación obligatoria para las partes debiendo acatar debidamente cada circunstancia en ella prevista.

2.4.5. Reglamento interior de trabajo

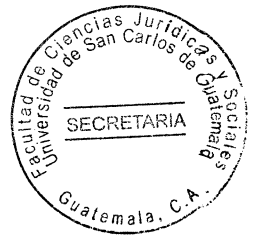
El reglamento interior de trabajo, se encuentra debidamente regulado en el Artículo 57 del Código de Trabajo de la República de Guatemala, el cual indica “Reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo”.



Se aprecia según la regulación legal de esta institución, que la misma es un medio de control y orden para la prestación del trabajo tanto por parte de los propios empleados como por los patronos, respetando siempre los derechos y garantías que deben de observarse obligatoriamente en toda relación laboral.

“Entre las designaciones más frecuentes que se les da a esta figura jurídica se encuentran: reglamento de taller, reglamento de trabajo, reglamento interior o interno de trabajo, reglamento de fabrica, reglamento de empresa y reglamento de servicio, sin embargo el más adecuado por su amplitud es el de reglamento interior de trabajo. El reglamento interior de trabajo, debe contener principalmente la regulación de los siguientes aspectos: las reglas de orden técnico administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a la higiene y la seguridad en las labores; todas aquellas necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa; y las relativas al orden funcional”³².

³² **Ibíd.** Pág. 112, 113



CAPÍTULO III

3. La asociación profesional

La asociación profesional, es un derecho que encuentra su base legal y general en las leyes del país, en el Artículo 34 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece “Derecho de asociación. Se reconoce el derecho de libre asociación. Nadie está obligado a asociarse ni a formar parte de grupos o asociaciones de auto-defensa o similares. Se exceptúa el caso de la colegiación profesional”.

Esta premisa legal, es la génesis en lo referente al derecho de libre asociación, siendo el ámbito laboral uno de los rubros inmersos en el mismo, y en consecuencia el que interesa plenamente para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

3.1. Antecedentes

En lo referente a los principales movimientos sociales e históricos que constituyen los antecedentes significativos del derecho de asociación profesional de carácter laboral, se puede indicar que “las primeras avocaciones con tiene sindical vieron la luz en Europa, por los años de 1826, siendo la Gran Bretaña el primer país que reconociera este tipo de organizaciones, la razón de que estos acontecimientos se presenten primeramente en Gran Bretaña, es porque fue aquí donde se levanto la prohibición legal de establecer coaliciones, lo cual según Lefranc, fue una maniobra legal para disciplinar a la coalición. Fue una política del gobierno británico, permitir la avocación

profesional, las cuales fueron sujetos de control ya que de esa forma **podía** responsabilizarse a los líderes, sin embargo el hecho de permitir la existencia de las **trade unions** (una figura que no puede definirse si se trata de coalición o asociación) sienta condiciones distintas a las que se vivían en la parte continental”³³.

Por el desarrollo industrial que se presentó históricamente en Europa, fue en dicho continente por tanto en donde nacen los primeros embriones del derecho de asociación, tal y como se aprecia en la cita antes referida, la cual si bien es cierto tenía características represivas al momento de responsabilizar a los líderes de los movimientos de asociación, aún así constituyó un punto de partida para lo que hoy se conoce como garantía de asociación laboral.

“Se afirma que las primeras unions aparecieron en 1720, cuando los maestros sastres se quejaban en el parlamento que: los obreros, sastres del interior y los de los alrededores de la ciudad en un número de más de siete mil han formado recientemente una asociación para aumentar sus salarios y abandonar sus trabajos una hora antes, y para realizar mejor su proyecto cada uno registró su nombre en un libro, en las oficinas de colocación o de reunión a las que habitualmente acuden y han acumulado considerables sumas de dinero para defenderse en caso de querellas”³⁴.

Por excelencia lo anterior citado constituye una de las primeras formas de organización y pugna por derechos fundamentales de los trabajadores, realizando esfuerzos por un

³³ **Ibíd.** Pág. 62

³⁴ **Ibíd.**



salario cada vez más digno y ad hoc al esfuerzo que se realizaba, y además el minimizar los horarios de duración de las jornadas de trabajo, las cuales eran desmedidas y desproporcionadas para ese entonces, y esas luchas no se lograron de forma individual sino de manera colectiva.

Otro elemento que surge como un pilar de las organizaciones de asociación profesional, son los sindicatos, de los cuales se puede indicar que “la figura del sindicalismo como una institución del derecho colectivo del trabajo en lo referente a la asociación profesional, es una figura de suma importancia puesto que también constituye un antecedente por excelencia de esta garantía, y el mismo se produjo inicialmente en Gran Bretaña, donde primeramente aparecieron las uniones que a diferencia de las gildas que agrupaban patronos, las uniones agrupaban asalariados”³⁵.

Es decir, que con la figura del sindicalismo, los trabajadores o sector asalariado, encontraron una forma de agrupación que persiguiera intereses colectivos y comunes a sus integrantes. Que conformaran una oposición a las decisiones de los patronos o de las organizaciones de estos, no como algo conflictivo, sino como una institución que pudiera oponerse a las decisiones inhumanas o desmesuradas de los patronos y que vulneraban derechos básicos de los empleados.

Una de las primeras figuras que se podrían concebir como un antecedente de la asociación profesional sería la conocida como Trade Union inglesa, sobre la cual se indica que “la Trade Union inglesa, se definió como una agrupación temporal o

³⁵ **Ibíd.** Pág. 63

permanente cuyos principales objetivos eran regular las relaciones entre empresarios y los empleados a imponer condiciones restrictivas sobre cualquier profesión o actividad, u ofrecer beneficios o prestaciones a sus miembros, cuya descripción esta cerca de lo que actualmente es una asociación profesional”³⁶.

Se manifiesta que con la creación de esta institución, la misma constituye un ente mediador o neutral entre los empleadores y los trabajadores, lo que a la vez consolida los cimientos de un gen de asociación profesional, y lo respecto a actividades de carácter gremial.

“En 1860, en los Estados Unidos de América, un antiguo pastor convertido en obrero sastre, creo en Filadelfia una sociedad secreta que se llamo Los Caballeros del Trabajo, destinada a mejorar la situación de los trabajadores; en 1878, el mecánico Powderly, elegido gran maestro de dicha asociación, hizo abolir el secreto y amplio el programa; entre sus nuevas proyecciones exigía que en cada Estado se crearan oficinas de estadística obrera; pidió la jornada laboral de ocho horas diarias, y el mecanismo de arbitraje, proyectó además favorecer la creación de cooperativas de producción obrera”³⁷.

Ahora bien, en América y por el progreso o desarrollo que ha tenido tal nación, fue Estados Unidos de América, el primer lugar de este continente en donde se dieron las

³⁶ **Ibíd.** Pág. 65

³⁷ **Ibíd.** Pág. 66



primeras manifestaciones de asociación profesional y de la lucha por derecho básicos de los trabajadores y el detenimiento de vejámenes hacia los mismos.

3.2. Definición

El maestro Manuel Ossorio, al referirse a la asociación profesional, indica: “Una de las ramas más importantes del Derecho Laboral dentro de del Derecho Colectivo del trabajo, es la que se refiere a las asociaciones profesionales, formadas por los trabajadores de todas clases para la defensa de sus derechos, de sus intereses y de sus reivindicaciones.

Constituye uno de los aspectos más discutidos doctrinalmente, no porque se desconozca el derecho de los trabajadores, en su más amplia acepción, a asociarse, sino porque existen divergencias fundamentales, vinculadas con conceptos políticos, acerca del alcance que se debe dar a la asociación, y que van desde el absoluto intervencionismo del Estado y la unificación en un solo organismo, característico de los regímenes autocráticos y dictatoriales, hasta la completa libertad y diversificación, propugnadas por los regímenes liberales y auténticamente democráticos. Dentro de esos límites, existen grados intermedios, más o menos disimulados en una u otra tendencia.

Así, en la Argentina, como en otros países, se proclama la libertad de asociación, que, en la práctica, queda eliminada por la concesión de personería gremial, determinante

de notorios privilegios, a unas asociaciones, que no se reconocen a otras, las que sólo gozan de personería jurídica”³⁸.

También se puede definir la asociación profesional, como “derecho humano subjetivo que tienen las personas individuales para unirse con sus iguales y conducirse como si fueran una sola persona para la defensa de sus intereses y de sus reivindicaciones”³⁹.

Con base a las definiciones antes citadas, se ilustran elementos comunes a lo que debe entenderse por asociación profesional y en tal sentido, se puede indicar que la asociación profesional en primer término es un derecho, de carácter subjetivo como se puede apreciar, pero es una garantía de la cual gozan las personas individuales, con la finalidad de unirse o asociarse, para la consecución o logro de objetivos en común, y que son representados en base a esa asociación.

Y por tanto, al encontrarse debidamente amalgamados realizan actividades que los conlleven al seguimiento y alcance de dichos objetivos, tomándose en cuenta la buena fe, la conciliación y el reflejo de características que hagan notar que la asociación profesional no es algo conflictivo o que va en detrimento de cuestiones injustas o similares, sino todo lo contrario, busca evitar y en dado caso solucionar conflictos que generen asperezas entre patronos y trabajadores.

³⁸ Ossorio, Manuel. **Op. Cit.** Pág. 93

³⁹ <https://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/lap.html> (Consultado: 06 de enero de 2017)

3.3. Instituciones

En lo referente a las instituciones de la asociación profesional, se puede indicar que estas, son los elementos que toman parte directa en este rubro del derecho laboral, en específico del derecho colectivo del trabajo, y que en consecuencia el estudio de las mismas contribuye a enriquecer esta parte de las ciencias sociales.

En ese contexto de ideas, las principales instituciones en lo referente a la asociación profesional son las siguientes:

3.3.1. Sindicato

El sindicato “deriva de sindico y de su equivalencia latina syndicus, que viene del griego syndicos, cuyo significado es: con justicia. Se designó tal término a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos, o sea el procurador de los derechos de una corporación, por traslación del representante a los representados, surgió en Francia el concepto Le Syndicat, del cual es traducción adoptada el sindicato. La denominación resulta afortunada por cuanto que si de la relación laboral provienen las obligaciones fundamentales, justo es que de ellas se deriven las condiciones en que debe prestarse el servicio o ejecutarse la obra, velando que el negociador para sus representados, logre un punto de equidad y de condiciones básicas de trabajo”⁴⁰.

⁴⁰ Echeverría. **Op. Cit.** Pág. 67



Es decir que el sindicato surge como una de las primeras organizaciones plenamente estructuradas, mediante la cual un determinado grupo de personas se hacia representar por ciertos delegados, los cuales deben de negociar y luchar por condiciones equitativas y justas para sus representados, es decir la clase trabajadora frente al sector patronal.

Empero lo antes expuesto, el movimiento sindicalista ha sufrido una serie de cambios, quizás no sustanciales, pero si se puede afirmar que “el sindicalismo de hoy se perfila claramente en tres aspectos: la obtención de mejores condiciones de trabajo, la participación en la integración de organismos nacionales e internacionales afines; y la creación de instituciones que desarrollen actividades sociales, y comerciales sin animo de lucro que contribuyan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores”⁴¹.

Es decir que la esencia del sindicato es que se constituya como un órgano representativo de los trabajadores frente a los patronos, y que su actuar en consecuencia para la consecución de sus propios fines, gire en torno a tres ejes fundamentales; mejoras de la clase trabajadora; participación social activa; y que exista una proyección social sin interés lucrativo.

Esto permite en consecuencia, que el sindicato al ser representativo de la clase trabajadora, se constituya como tal con las características propias de esta clase como ser inminentemente social y progresista.

⁴¹ *Ibíd.* Pág. 68

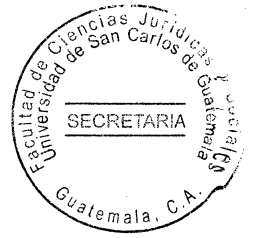
3.3.2. Los patronos que constituyen una parte en una negociación colectiva

En una negociación colectiva, existen dos partes que tienen como objetivo o finalidad, el discernimiento sobre un conflicto, en este caso, los patronos también son considerados como institución de asociación profesional, y en ese contexto de ideas se afirma que "Patrono, es una persona que emplea obreros en trabajos o oficios. Comúnmente puede afirmarse que patrono es toda persona individual o jurídica que emplea los servicios personales de otra, para la realización de determinada labor lícita.

En ese sentido podría tener calificación de institución del derecho colectivo laboral, aquel patrono que concurre a negociar con un sindicato de trabajadores un contrato colectivo de trabajo, un pacto colectivo de condiciones de trabajo; aquel que suscribe con un comité ad hoc un arreglo directo, para zanjar un problema existente en su empresa; aquel que se ve compelido a comparecer como sujeto procesal en un conflicto colectivo de carácter económico social, o de carácter jurídico, porque le demandar un pliego de peticiones o la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo"⁴².

En consecuencia se asume a los patronos como una institución de la asociación profesional, cuando estos actúen como una parte negociadora en la discusión y solución de un conflicto colectivo laboral, ya que al ser ellos una parte con intereses directos en dicha disyuntiva, es necesario considerarlos como tal en el estudio de este rubro.

⁴² **Ibíd.** Pág. 68.



3.4. La coalición de trabajadores, consejos o comités ad hoc

Como ha hecho mención, la coalición de trabajadores como una forma de asociación profesional, para resolver conflictos colectivos de carácter económico social dentro de un lugar de trabajo determinado, tiene su fundamento legal en el Artículo 374 del Código de Trabajo, y en consecuencia se constituye en el ordenamiento jurídico guatemalteco como una institución legítima en el ámbito laboral.

3.4.1. Antecedentes

Esta institución de la coalición de trabajadores, es una de las primeras figuras de asociación profesional en el contexto de relaciones de trabajo. “Bajo el viejo principio de que la unión hace la fuerza se presentaron estas instituciones que se podrían llamar el embrión del derecho del trabajo. Generalmente la aparición de estas agrupaciones iba seguida de movimiento de huelga, por ello se indica que las coaliciones suelen constituir un antecedente u origen de los estados de huelga y de paro patronal, anuncian casi siempre una medida de acción directa que tiene a perturbar la paz industrial.

Aunque no todas las coacciones degeneran en conflictos, ni éstos en huelgas, pero resulta evidente que ésta es la forma más característica, y en ciertas épocas la forma

más frecuente de manifestarse los conflictos entre trabajadores y empresarios en actuación colectiva”⁴³.

Por tanto, es que se deduce que la coalición de trabajadores es un antecedente histórico por excelencia de las ciencias jurídicas de naturaleza laboral colectiva. Ello puesto que desde que existen las relaciones laborales, ha existido la pugna por derechos equitativos entre patronos y trabajadores, y es en ese contexto que ambas partes tengan conflictos, los cuales no se aprecian de forma individual, sino se actúa de manera colectiva, y ese en ese contexto que nacen la coalición de trabajadores como una figura de negociación colectiva laboral.

3.4.2. Definición

En lo referente a la definición de la coalición de trabajadores, consejos o comités ad hoc, se debe indicar que “el término coalición tiene su origen en la figura militar en la que se unían en bloque varios estados para formar un frente de esa naturaleza, pero en el ámbito laboral, no tiene otra que la de identificar a un grupo de trabajadores que careciendo de un sindicato se unen en torno a un comité o consejo que los representa”⁴⁴.

Es en tal sentido, que se denota el espíritu de la figura de la coalición de trabajadores, la cual es la unión tanto de trabajadores o patronos, que con un interés en común unen

⁴³ **Ibíd.** Págs. 46, 47

⁴⁴ **Ibíd.** Pág. 47

sus fuerzas para solventar la problemática radicada a raíz de ello, estableciendo negociaciones directas para la pronta solución del inconveniente.

Para el autor Santa María Paredes, citado por el maestro Echeverría, la coalición de trabajadores “es la unión concertada entre patronos y obreros, la alianza, digámoslo así, para la defensa de sus respectivos derechos e intereses”⁴⁵.

Así también se define esta institución “como la concertación de un grupo de trabajadores con el objeto de plantear a su patrono peticiones que resolverán un problema dentro de la empresa o centro de producción (acción de coaligarse), la cual debe entenderse como la agrupación temporal de trabajadores, o en sentido bélico, sino que esta va enfocada a agruparse independientemente del curso que tomen los acontecimientos, sea porque se arribe a un arreglo en forma directa con el patrono; sea porque produzca un proceso judicial; sea porque esa agrupación temporal de trabajadores produzca una huelga o provoque un paro”⁴⁶.

De igual manera se determina por parte del maestro Morataya, que “en Guatemala se reconoce el derecho de coalición de trabajadores, más no denomina esta institución, aunque si reconoce como representante de los trabajadores a los consejos o comités ad hoc, a los tres delegados que se indica en el conflicto colectivo de carácter económico social, es decir que la legislación guatemalteca permite que patronos y trabajadores no sindicalizados puedan celebrar convenios, circunstancia en la que a

⁴⁵ *Ibíd.* Pág. 47

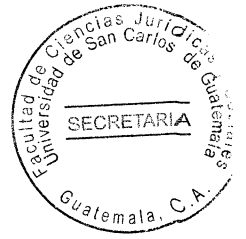
⁴⁶ *Ibíd.* Pág. 48

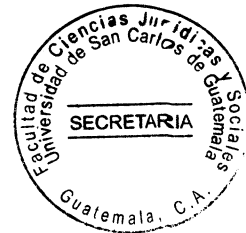


falta de sindicato formalmente, los trabajadores podrían estar organizados en una coalición de trabajadores, representada por un comité o consejo ad hoc o permanente, así como que la coalición representada por los delegados pueda plantear judicialmente su solicitud acompañando el pliego de peticiones⁴⁷.

Es con fundamento en las definiciones antes vertidas, que se puede indicar, que la coalición de trabajadores es el derecho que se reconoce a los trabajadores de coaligarse en consejos o comités ad hoc, como una forma de organización colectiva, bajo la premisa que exista un conflicto de carácter económico entre estos y su patrono o patronos, y que se constituyen y organizan en tal figura, con la única finalidad de buscar una solución directa y pronta al mismo.

⁴⁷ *Ibíd.* Pág. 50





CAPÍTULO IV

4. La necesidad de fomentar la creación de grupos coaligados dentro de los centros de trabajo para la pronta solución de conflictos de carácter económico social

A lo largo del presente trabajo de investigación se han abordado una serie de temas con la finalidad de ilustrar de manera más completa lo referente a la problemática central del mismo, el cual consiste en la necesidad de fomentar la creación de grupos coaligados dentro de los centros de trabajo como una forma de solución breve y eficaz cuando se presenten conflictos colectivos de carácter económico social entre patronos y trabajadores.

Con base en ello es importante establecer que, para que las instituciones jurídicas laborales conocidas y denominadas como grupos coaligados o comités ad hoc tanto por la doctrina como en la legislación guatemalteca, se torna necesario ilustrar cuando es que dichas instituciones pueden nacer a la vida jurídica, o en que escenario, siendo el mismo aquel en el que se presenten conflictos colectivos de carácter económico social.

En ese orden de ideas, es necesario para una mayor comprensión de estas instituciones del derecho colectivo del trabajo, el establecer lo que por conflicto colectivo de trabajo debe entenderse.



Entre las principales definiciones que se encuentran sobre lo relativo a conflictos colectivos de trabajo, se indican las siguientes:

El autor Krotoschin, indica en esa naturaleza, que por “conflictos de trabajo en sentido amplio se entiende las diferencias de cualquier clase que nacen de una relación del derecho laboral, sea que esta relación se estableció entre un empleador y un trabajador individual, entre varios trabajadores (asociaciones profesionales), en las relaciones recíprocas o internas, pero también cuando la relación existe entre empleador o un trabajador o una o varias asociaciones por un lado, y el Estado por el otro”⁴⁸

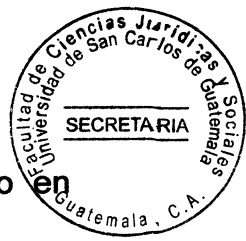
El maestro Mario De la Cueva, cuando habla sobre los conflictos colectivos de trabajo, se refiere a ellos como: “las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquellos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo”⁴⁹.

Manuel Alonso García, en torno a este tema, indica que: “Conflicto de trabajo es toda situación jurídica que se produce a consecuencia de la alteración ocasionada en el desarrollo o en la extinción de una relación jurídica laboral y que se plantea entre los sujetos de la misma o entre las partes de un convenio colectivo”⁵⁰.

⁴⁸ Krotoschin, Ernesto. **Manual de derecho del trabajo** Pág. 123

⁴⁹ De La Cueva, Mario. **Derecho del trabajo mexicano**. Pág. 725

⁵⁰ Alonso García, Manuel. **Curso de derecho del trabajo**. Pág. 649



Así también Edgar Rosendo Amado Sáenz, señala que: “Conflicto de trabajo general, es la diferencia entre patronos y trabajadores originada por la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo o bien por todas las cuestiones vinculadas con el trabajo”⁵¹.

Por tanto y con la debida ilustración de las definiciones antes citadas, que puede mencionar, que por conflictos colectivos de carácter económico social debe entenderse, aquel escenario que nace en un lugar determinado de trabajo, sobre el cual se crea una controversia o un conflicto entre trabajadores y patronos, pero no de manera individual, sino en cuanto a la pluralidad de trabajadores, y a intereses comunes de estos, que manifiestan su descontento a la parte patronal para que se solucione este, y se arribe a conclusiones que permitan mejoras en las condiciones de trabajo.

4.1. Los grupos coaligados o comités ad hoc en el ordenamiento jurídico guatemalteco

El derecho de coalición en el aspecto de las ciencias jurídicas y sociales referentes al ámbito laboral, se materializa en distintas formas de organización de trabajadores o patronos, en el caso de los primeros una de dichas formas de organización y la cual además, es la institución de especial importancia en el presente trabajo, son los grupos coaligados o comités ad hoc.

⁵¹ Amado Sáenz, Edgar Rosendo. **Conflictos colectivos de trabajo**. Pág. 6



Los grupos coaligados o comités ad hoc, se encuentran debidamente regulados en el Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo el cual desarrolla en su título decimosegundo aspectos relevantes sobre estos, siendo específicamente los siguientes preceptos legales.

“Artículo 374. Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la intervención de ellos o con la de cualquiera 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, quines 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.”

El artículo antes citado, constituye el punto de partida legal en lo relativo al tema de los comités ad hoc, ya que se aprecia que al mencionar los mismo como una forma de solución de conflictos colectivos, les da una facultad negociadora en los mismos, además de indicar que los mismos pueden ser organizados de forma temporal por un grupo de trabajadores que no excedan de tres miembros, ello puesto que esta figura de negociación colectiva laboral, tiene la característica de ser directa, breve y de utilizarse de manera adecuada terminando siendo eficaz y sumamente útil para dilucidar los problemas presentados.



Si bien es cierto que a primera vista se puede inferir en que la figura de los consejos o comités ad hoc es un tanto informal o quizás que no tendría el peso legal como lo podría tender otra figura de negociación colectiva laboral como lo serían los sindicatos, debe de advertirse que no es así, todo lo contrario, puesto que la legislación guatemalteca respalda a tal grado dicha institución que al momento de conformarse o crearse un comité ad hoc, debe de informarse a la autoridad competente, tal y como se aprecia en el siguiente artículo.

“Artículo 376. Cada vez que se forme uno de los consejos o comités de que establece el artículo 374, sus miembros lo informarán así a la Inspección General de Trabajo, mediante una nota que suscribirán y enviarán dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento.”

El anterior precepto legal, es una muestra clara en cuanto a la protección tutelar de las normas laborales en el Estado de Guatemala y además que ello constituye un rasgo del in dubio pro operario del sistema jurídico guatemalteco, ya que la norma legal citada procura que al tener la autoridad competente conocimiento de la creación de un grupo coaligado, se garanticen los derechos de los mismos, se eviten represalias hacia ellos y principalmente se busque una manera pronta y certera para finalizar con el conflicto surgido.

En el mismo sentido el Artículo 377 del Código de Trabajo, establece las facultades negociadoras y propias de los integrantes de los consejos o comités ad hoc, como



representantes de los trabajadores organizados a raíz de un conflicto colectivo de carácter económico, el cual indica.

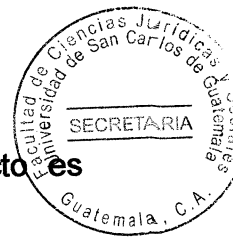
“Artículo 377. Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados, sí se tratare de patronos o de trabajadores no sindicalizados, elaborarán y suscribirán un pliego de peticiones, en el que, asimismo, designarán tres delegados, que conozcan muy bien las causas que provocan el conflicto y a quines se les conferirá en el propio documento, poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva, o simplemente ad referéndum.”

Con lo anterior se vela por que a los acuerdos que se lleguen entre los patronos y los trabajadores organizados en comités ad hoc, tengan plena validez y sean de obligatorio cumplimiento con base en las condiciones pactadas.

4.2. Importancia del fomento de los grupos coaligados

Se torna de suma importancia que en la actualidad la figura de la coalición de trabajadores representada en consejos o comités ad hoc, se fomente y tenga una proyección social y jurídica como medio de solución de conflictos colectivos que tengan lugar en un centro de trabajo determinado.

Dicha importancia radica principalmente, en que como se tiene conocimiento, estas instituciones colectivas laborales nacen a la vida jurídica cuando haya un conflicto plural de dicha naturaleza, y al verse afectados los trabajadores y tener problemas como



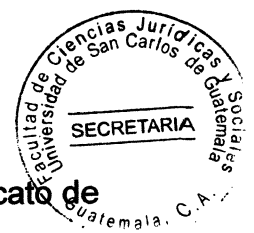
común denominador, buscan formar una alianza entre ellos y para tal efecto es necesario que exista un grupo determinado que los represente.

Es en ese momento en cual nace la coalición de trabajadores a la vida jurídica y social, como una forma de representación de los derechos de los trabajadores frente a los patronos.

Uno de los aspectos de mayor importancia y por el cual debe de fomentarse la coalición de trabajadores, es el hecho de que en primer lugar constituye una forma de organización legítima y legal, toda vez que la misma se encuentra debidamente regulada en la ley, en específico en el Artículo 374 del Código de Trabajo.

En segundo término, la relevancia en el actuar de esta forma de representación de los trabajadores, la constituye el hecho que de acuerdo a las facultades y atribuciones que la ley le reconoce a la coalición de trabajadores, constituyen una forma directa de negociación entre estas como forma de representación de los trabajadores y el patrono. Es decir que constituye un arreglo directo, tal y como la ley así lo determina, ya que existe una negociación imperativa entre ambas partes, arribando a las conclusiones que consideren pertinentes.

Y como aspecto final en cuanto a la importancia del fomento de los consejos o comités ad hoc de trabajadores, lo constituye el factor de que los arreglos o acuerdos a los que lleguen patronos y trabajadores, tienen plena validez en las condiciones y circunstancias que estos plasmen, teniendo en consecuencia, los mismos efectos



jurídicos los logros obtenidos por una consejo o comité ad hoc, que por un sindicato de trabajadores.

Lo cual ilustra que en la calidad de parte negociadora, las finalidades de la coalición de trabajadores y los avenimientos que se obtengan, gozan de total y eficaz valor jurídico en el centro de trabajo.

4.3. Mecanismos para lograr el fomento de los grupos coaligados

Sobre las bases que se han ilustrado en el desarrollo del presente trabajo, y que se ha hecho notar la importancia del fomento de la institución de los grupos coaligados como forma de representación de los trabajadores para solución de conflictos colectivos de trabajo, es necesario que se indiquen mecanismos para lograr dicho objetivo.

Y por tanto, se señalan las siguientes directrices para lograr el fomento de los grupos coaligados o comités ad hoc, como institución del derecho colectivo del trabajo, tanto doctrinariamente como de derecho positivo en el ordenamiento jurídico guatemalteco, y estas son:

4.3.1. Campañas de conocimiento y proyección de la coalición de trabajadores por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

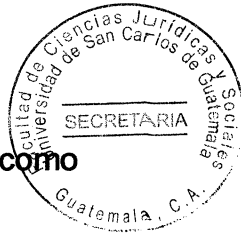
En primer término, se debe hacer mención que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es parte del gobierno central y es una de las ramas sujetas al organismo



ejecutivo, en consecuencia de acuerdo a lo que establece el Artículo 40, del Decreto número 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, Ley del Organismo, establece como funciones del mismo las siguientes:

“Artículo 40. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social; para ello, tiene a su cargo las siguientes funciones:

- a. Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.**
- b. Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la ley.**
- c. Estudiar, discutir y, si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.**
- d. Derogado.**
- e. En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en**



los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.

- f. Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
- g. Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.
- h. Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.
- i. Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo”.

Como se ilustra en base al precepto legal antes citado, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es la entidad encargada por excelencia en lo referente a cuestiones jurídico legales relacionadas con el ámbito laboral, y en lo referente al presente trabajo de investigación y rubro tratado, se destaca la función que debe realizar dicho ministerio, establecida en la literal b, la que señala: promover y armonizar las relaciones

laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la ley.

Por tanto, el mecanismo que se propone y en el cual debe tomar partida directa dicho ministerio, es el realizar campañas sociales y de concientización en centro de trabajo, como en medios masivos sociales, e ilustrar en consecuencia la necesidad existente de que al momento de existir un conflicto colectivo entre patronos y trabajadores, no necesariamente deba existir un sindicato para dirimir el mismo.

Puesto que sin restarle la debida importancia al sindicato de trabajadores, los consejos o comités ad hoc constituyen una forma distinta al sindicato, pero con el mismo fin de solventar un conflicto colectivo laboral y además que los acuerdos suscritos entre ambas partes tienen una validez plena entre los signatarios del mismo, teniendo de igual manera intervención el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

4.3.2. Concientización a los representantes de los empleados al presentarse un conflicto colectivo de carácter económico social

Este mecanismo radica principalmente en que se ilustre a las personas que sean delegadas o representantes del grupo de trabajadores sobre los cuales se constituye en conflicto colectivo laboral, que la figura de la coalición de trabajadores tiene un validez jurídica y legal, igual que la del sindicato. Que los acuerdos a los cuales se arriben por estos no son menos y más jurídicamente hablando que los que logre suscribir un



sindicato, y en consecuencia se le de la importancia debida a dicha figura colectiva laboral y se proyecte la implementación de la misma.

4.4. Beneficios del uso continuo y recurrente de los grupos coaligados

Entre los beneficios que se esperaría de tener un debido fomento a la figura de la coalición de trabajadores, y la proyección de la misma en cuanto a su actuar recurrente como medio para solventar los conflictos colectivos de carácter económico social, se pueden indicar los siguientes:

4.4.1. Arreglo y comunicación directa entre patronos y trabajadores

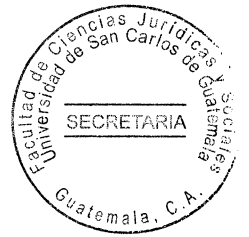
La coalición de trabajadores constituye un arreglo directo entre patronos y trabajadores representados en un consejo o comité ad hoc, por lo que al constituirse la misma, se establece una tajante comunicación entre ambas partes negociadoras.

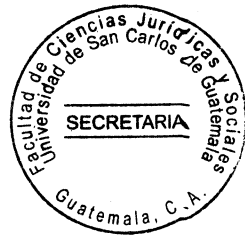
4.4.2. Mayor celeridad al momento de solventar un conflicto colectivo laboral

Ello toda vez, que al negociar directamente patronos y trabajadores debidamente representados, existe una exposición de la problemática más ilustrada, que permite establecer negociaciones justas y llegar a acuerdos equitativas. Puesto que los conflictos colectivos de carácter económico social, no son un medio de favorecer



únicamente a los trabajadores, sino su objetivo es la mejora en lo referente a las condiciones de la prestación de la fuerza de trabajo.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

A través del desarrollo del presente trabajo de investigación, se expuso una problemática actual que afecta los derechos humanos de los trabajadores en lo relativo a una relación laboral determinada en la república de Guatemala, cuando de esta se presente un conflicto colectivo de carácter económico social entre patronos y trabajadores debidamente organizados. Esta problemática descansa legalmente en el artículo 374 del Código de Trabajo, así como en el literal b, del Artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo, en donde se indica que es una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir en la solución de éstos.

La solución que se propone como reparo jurídico y social a la misma, consiste en que por parte de la entidad del gobierno central antes indica, se fomente y proyecte la figura de la coalición de trabajadores, consejos o comités ad hoc, como una figura institucional sobre la cual se solventen conflictos colectivos de carácter económico social entre patronos y trabajadores para así arribar a negociaciones por medio de arreglos directos entre ellos, dotar de certeza jurídica dichos avenimientos y no vulnerar derechos de ambas partes, llegando a los mismos de manera justa, equitativa y manera eficaz y eficiente.





BIBLIOGRAFÍA

ALONZO GARCÍA, Manuel. **Derecho laboral**. 4ª. ed. México. Editorial Ville. 1993.

AMADO SÁENZ, Edgar Rosendo. **Conflictos colectivos de trabajo**. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, 1972.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1968.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1972.

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

CHICAS HERNANDEZ, Raul Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Editorial Orion, 2009.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual del trabajo guatemalteco**. Guatemala: Imprenta Castillo, 1994.

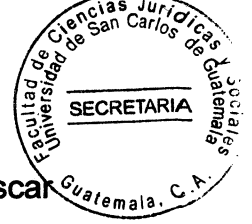
COUTURE, Eduardo. **Fundamentos del derecho procesal de trabajo**. México: Ed. De Palma, 1951.

DÁVALOS, José. **Derecho individual del trabajo**. México: Editorial Porrúa, 2003.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta 1976.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Guatemala: Ed. Impresos S.A., 2002.

ECHEVERRIA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo II**. Guatemal: Editorial Formatec, agosto 2009.



FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar

<https://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/lap.html> (Consultado: 06 de enero de 2017)

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias políticas jurídicas y sociales**. Argentina: 10ª. ed. Ed. Heliasta, 1981.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Argentina: 2ª. ed. Ed. Esfuerzo, 1985.

SACALXOT VALDEZ, Carlos B. **Lecciones de derecho individual del trabajo**. Quetzaltenango, Guatemala: Ed. Los Altos, (s. f.)

Legislación:

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

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

Convenios Internacionales Ratificados por Guatemala. OIT Organización Internacional del Trabajo.

Ley del Organismo Ejecutivo. Decreto 114-97 del Congreso de la República de Guatemala. Guatemala, 1997.