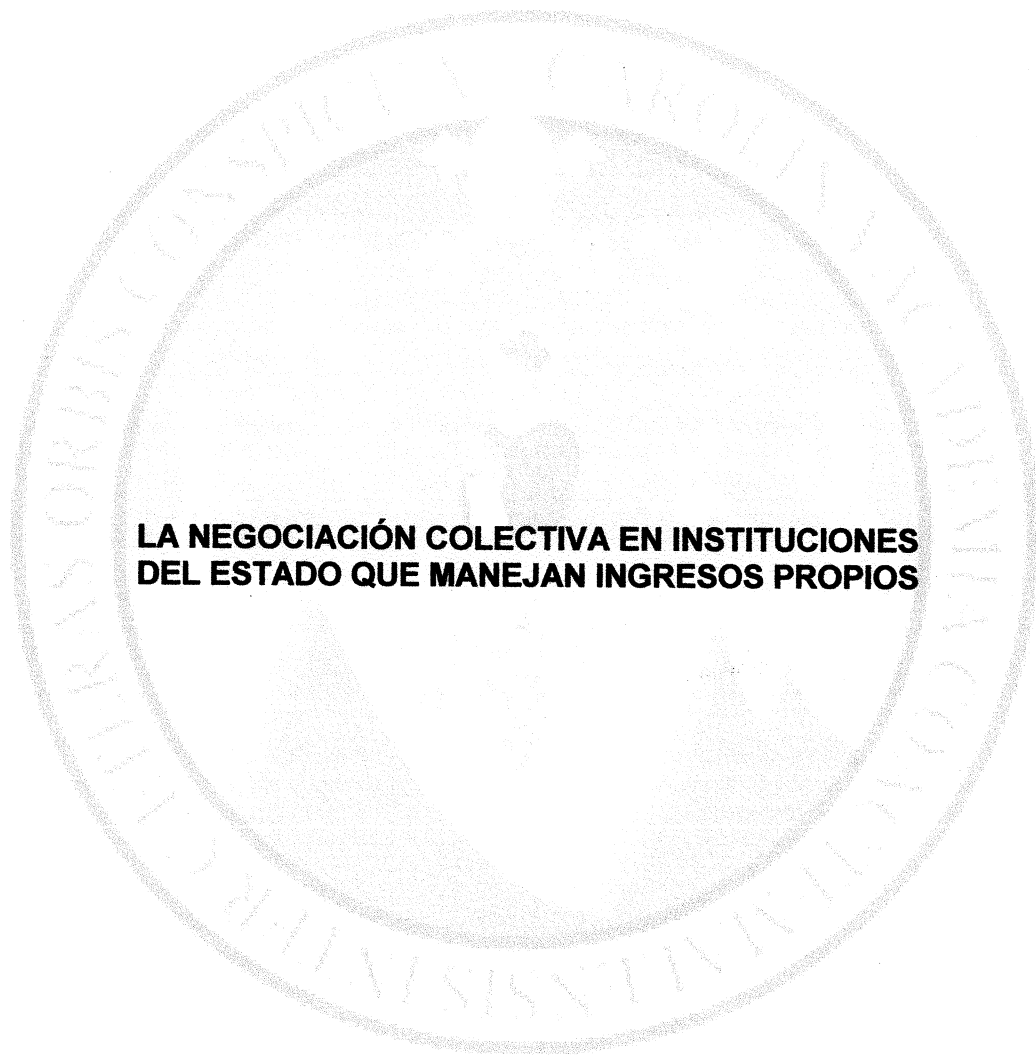


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN INSTITUCIONES
DEL ESTADO QUE MANEJAN INGRESOS PROPIOS**

CESIAH PATRICIA TUBAC LIZARRAGA

GUATEMALA, FEBRERO DE 2019

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

**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN INSTITUCIONES
DEL ESTADO QUE MANEJAN INGRESOS PROPIOS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

CESIAH PATRICIA TUBAC LIZARRAGA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, febrero de 2019

**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: Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras

VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía

VOCAL IV: Br. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia

VOCAL V: Br. Abidán Carías Palencia

SECRETARIO: Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Byron René Jiménez Aquino

Vocal: Lic. Rodolfo Giovani Célis López

Secretaria: Licda. Vilma Karina Rodas Recinos

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Ernesto Rolando Corzantes Cruz

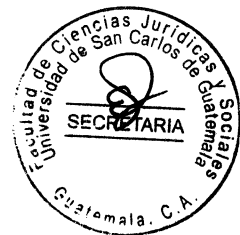
Vocal: Lic. José Antonio Meléndez Sandoval

Secretaria: Licda. Jennie Aimeé Molina Morán

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



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



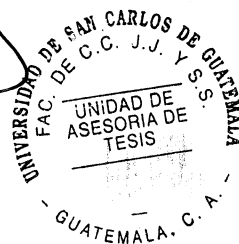
UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala 09 de marzo de 2018.

Atentamente pase a el LICENCIADO CÉSAR AUGUSTO VIDAL LOZANO, en sustitución del asesor propuesto con anterioridad LICENCIADO , para que proceda a asesorar el trabajo de tesis de la estudiante CESIAH PATRICIA TUBAC LIZARRAGA, carné:200211559 intitulado "LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN INSTITUCIONES DEL ESTADO QUE MANEJAN INGRESOS PROPIOS".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para recomendar a la estudiante, si así lo estima conveniente la modificación del bosquejo preliminar de temas y de las fuentes de consulta originalmente contempladas, asimismo, el título del punto de tesis propuesto. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.


LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTINEZ
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis, interesado y archivo
RFOM/darao.



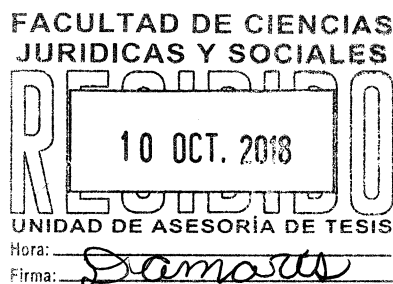


CÉSAR AUGUSTO VIDAL LOZANO

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, 27 de septiembre de 2018

Licenciado Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

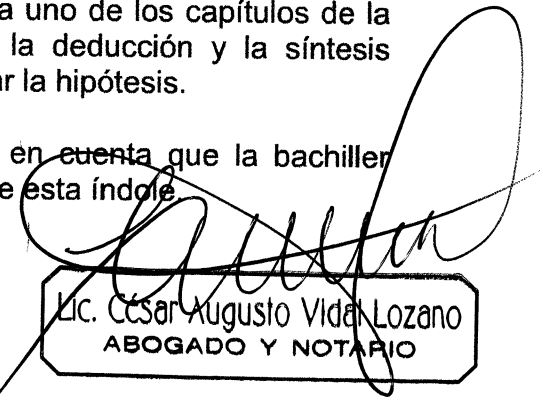


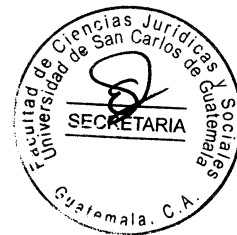
Respetable licenciado Orellana:

De manera atenta y según mi nombramiento de fecha 09 de marzo de 2018, he procedido a asesorar la tesis anteriormente titulada: ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS PACTOS COLECTIVOS DE INSTITUCIONES DEL ESTADO QUE MANEJAN INGRESOS PROPIOS, el cual después de su revisión, se modifica y se titula: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN INSTITUCIONES DEL ESTADO QUE MANEJAN INGRESOS PROPIOS, de la bachiller CESIAH PATRICIA TUBAC LIZARRAGA, declarando expresamente que no soy pariente de la bachiller dentro de los grados de ley; por lo que me emito el siguiente:

DICTAMEN:

- Respecto al contenido científico y técnico de la tesis, en la misma se analizan aspectos legales de importancia y actualidad, con un amplio contenido jurídico y doctrinario, debido a que se aborda el tema legal laboral de la negociación colectiva en instituciones del Estado, pero particularmente en aquellas que tienen fondos privativos.
- Los métodos utilizados en el desarrollo de cada uno de los capítulos de la investigación fueron el análisis, la inducción, la deducción y la síntesis mediante los cuales, la bachiller logró comprobar la hipótesis.
- La redacción utilizada es adecuada, tomando en cuenta que la bachiller utilizó un lenguaje jurídico acorde a un trabajo de esta índole.

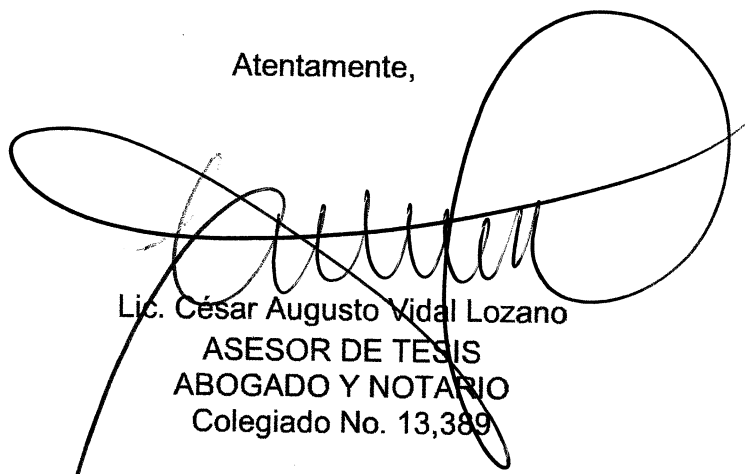

Lic. César Augusto Vidal Lozano
ABOGADO Y NOTARIO



- d) La bibliografía que fue utilizada para el desarrollo del tema expuesto, es acorde a la investigación, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales y de extranjeros, resguardando el derecho de autor.
- e) La bachiller aceptó todas las sugerencias que le hice y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; en todo caso, respeté sus opiniones y aportes que planteó.
- f) Las conclusiones y recomendaciones son congruentes con el plan y contenido de la investigación, a la vez es, acorde a la realidad nacional. La bachiller manifiesta la necesidad de regular los pactos colectivos de condiciones de trabajo de instituciones gubernamentales que manejan fondos privativos, con base el rendimiento institucional, para con ello fomentar una cultura de negociación colectiva en dichas instituciones.

En virtud de lo anterior y habiendo cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público procedo a emitir emitido **DICTAMEN FAVORABLE** a la bachiller CESIAH PATRICIA TUBAC LIZARRAGA, para que prosiga con los trámites correspondientes.

Atentamente,



Lic. César Augusto Vidal Lozano
ASESOR DE TESIS
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 13,389

Lic. César Augusto Vidal Lozano
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

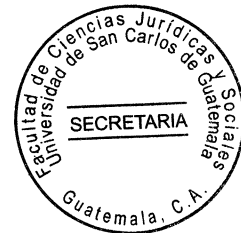


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 21 de enero de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante CESIAH PATRICIA TUBAC LIZARRAGA, titulado LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN INSTITUCIONES DEL ESTADO QUE MANEJAN INGRESOS PROPIOS. 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/RFOM.





DEDICATORIA

A DIOS:

Por ser mi todo, mi creador y mi Señor, principio
y fin de toda ciencia y conocimiento, porque sin
Él nada sería posible

A MIS PADRES:

César Augusto Tubac Cutzal y Rosa Patricia
Lizarraga Pérez, por su amor, apoyo
incondicional y ejemplo de perseverancia,
servicio, prudencia, sacrificio e integridad

A MI ESPOSO:

Gerber Ismael Gómez Pernillo, por todo su
amor, comprensión y paciencia

A MIS HIJOS:

Cesiah Rosita y Gerber Otoniel, porque son
regalos divinos, que me impulsan a superarme
y esforzarme cada día más

A MIS HERMANAS Y HERMANOS:

Keren Eunice, Jemima Isabel, César Bernabé y
José Antonio; por todo su cariño

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, mi
casa de estudios, especialmente a la Facultad
de Ciencias Jurídicas y Sociales, por tener el
honor de formarme en sus aulas



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Derecho colectivo de trabajo	1
1.1 Antecedentes históricos	3
1.2 Definición	7
1.3 Finalidad del derecho colectivo del trabajo	9
1.4 Características propias del derecho colectivo de trabajo	12
1.5 Principios del derecho de trabajo	14

CAPÍTULO II

2. La negociación colectiva	19
2.1 Sujetos de la negociación colectiva	20
2.2 Etapas de la negociación colectiva en Guatemala	23
2.3 Instrumentos jurídicos con origen en la negociación colectiva	27
2.3.1 Contrato colectivo de condiciones de trabajo	28
2.3.2 Pacto colectivo de condiciones de trabajo	30
2.2.3 Convenio colectivo de condiciones de trabajo	31
2.4 Finalidades de la negociación colectiva	32

CAPÍTULO III

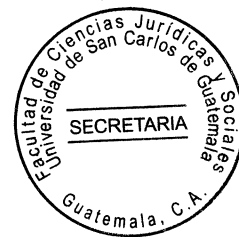
3. El sindicalismo en Guatemala	35
3.1 Definición de sindicalismo	40
3.2 Tipos o clases de sindicatos y sindicalismo	41
3.3 Principios rectores del sindicalismo	45
3.4 Situación actual del sindicalismo	46

CAPÍTULO IV

4. Los conflictos colectivos y las instituciones del Estado	51
4.1 Tipos o clases de conflictos	52
4.1.1 Conflicto colectivo de carácter económico – social	54
4.2 Tipos de Instituciones del Estado según su organización administrativa	56
4.3 Sindicatos en Instituciones gubernamentales	61
4.4 Legislación vigente que aplica al Estado y sus instituciones	62
4.5 Legislación internacional en materia sindical	64

CAPÍTULO V

5. Resolución a los conflictos colectivos	69
5.1 Establecimiento de un diálogo eficaz	64
5.2 Entrega de pliego de peticiones	74
5.3 Las negociaciones colectivas en instituciones del Estado con base en el rendimiento institucional.....	76
5.3.1 Caso del Diario de Centro América y Tipografía Nacional.....	77
5.4 Necesidad de fomentar una cultura de negociación colectiva	80
5.5 Reforma al Código de Trabajo	81
CONCLUSIONES	83
RECOMENDACIONES	85
BIBLIOGRAFÍA	87

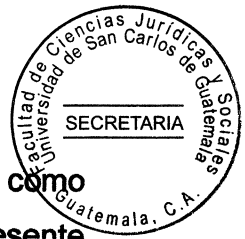


INTRODUCCIÓN

En Guatemala dentro de la administración pública existen instituciones que perciben ingresos propios para su funcionamiento, generados mediante la prestación de diferentes servicios. Derivado de ello se considera necesario que el ordenamiento legal en materia laboral se regule una norma que establezca que las entidades de la administración pública que perciben ingresos propios, realicen sus negociaciones colectivas y otorguen los beneficios económicos y sociales a sus trabajadores, de conformidad y proporcionalmente al rendimiento institucional que se pueda alcanzar anualmente.

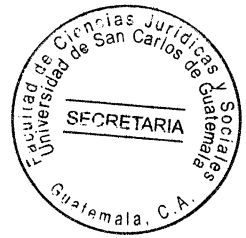
A través del trabajo de investigación ha sido posible alcanzar el objetivo general, ya que se ha determinado la necesidad de que las instituciones de la administración pública con ingresos públicos realicen sus negociaciones colectivas de conformidad con el rendimiento institucional y se ha ejemplificado el caso concreto de su aplicación, por medio de la negociación colectiva realizada en la Dirección del Diario de Centro América y Tipografía Nacional, en donde los beneficios económicos son otorgados de conformidad con la metas institucionales alcanzadas.

Este estudio está contenido en cinco capítulos: El primero, se refiere al derecho colectivo del trabajo, antecedentes históricos, definición, finalidad, características del derecho de trabajo; en el segundo, se investigó lo referente a la negociación colectiva, los sujetos, etapas, finalidad e instrumentos jurídicos que se originan de la negociación colectiva; en el tercero, se realizó un estudio de los antecedentes históricos del sindicalismo en Guatemala, definición, clases y principios rectores del sindicalismo, y se refirió sobre la situación actual; el capítulo cuarto trata las incidencias que se presentan en la negociación colectiva, instituciones del Estado, los sindicatos gubernamentales y la legislación aplicable; y en el quinto, se realizó un análisis de la resolución de conflictos colectivos, la necesidad de una comunicación eficaz y el fomento de la cultura de negociación colectiva, se refirió sobre el caso de la Dirección del Diario de Centro América y Tipografía Nacional.



Este trabajo de tesis se llevó a cabo mediante el uso de diversos métodos, tales como el analítico y sintético, mismos que han permitido confirmar la hipótesis del presente trabajo de tesis y han llevado a determinar la necesidad de establecer que las negociaciones colectivas de las entidades gubernamentales con ingresos propios otorguen beneficios económicos de conformidad con el rendimiento institucional. También se han aplicado las técnicas bibliográficas y de estudio de doctrina y legislación nacional e internacional, mismas que permitieron encontrar literatura de actualidad y relacionadas con el derecho colectivo de trabajo.

Es necesario regular en el Código de Trabajo una norma que establezca las condiciones de negociación colectiva que deben aplicarse a las instituciones de la administración pública que cuentan con ingresos propios, para que estas realicen sus negociaciones colectivas y otorguen beneficios económicos a sus trabajadores de conformidad con el rendimiento institucional que pueda observarse y reflejarse anualmente.



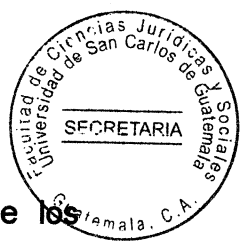
CAPÍTULO I

1. Derecho colectivo de trabajo

El derecho colectivo de trabajo, se constituye como el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores, pero no de forma individual, sino asociados para defender intereses comunes, “Nuestro Derecho Colectivo del Trabajo, configura la facultad de los trabajadores y de los patronos para organizarse e intervenir como grupos en la solución de los problemas económico sociales derivados de los contratos de trabajo.”¹ Si bien es cierta la definición referida, el derecho colectivo, se extiende no solo a los contratos de trabajo, sino que abarca todas aquellas reclamaciones que realizan los trabajadores, por la dignificación del trabajo y las mejoras económicas y sociales.

El derecho laboral es tutelar del trabajador y se encuentra establecido no solo en la legislación nacional, sino en diversos acuerdos y convenios internacionales en los que Guatemala es parte, “La libertad de asociación está garantizada por la Constitución Política de Guatemala (Art. 34), en donde se regula también la libertad para sindicalizarse (Art. 102). Guatemala ha ratificado el Convenio 87 (sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización) y el Convenio 98 (sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva) de la Organización Internacional de Trabajo (OIT). En el Acuerdo Global Sobre Derechos Humanos, las partes se comprometieron a respetar las libertades de asociación y, especialmente, el Gobierno

¹Franco López, César Landelino. **Derecho colectivo sustantivo del trabajo**. Pág. 5



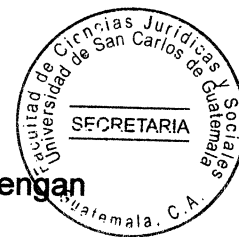
reiteró su compromiso de “garantizar y proteger en forma eficaz la labor de los individuos y entidades defensoras de los derechos humanos”.² En ese sentido, la Declaración de la Organización Internacional de Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo obliga a los Estados miembros, por el hecho de pertenecer a la Organización a que se respeten, promuevan y se hagan realidad los principios relativos a los derechos fundamentales, establecidas en cuatro categorías, siendo una de ellas, relacionada con el trabajo de investigación: La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

El autor refiere “El derecho laboral como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, preciso nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones”.³

El derecho colectivo abarca los derechos que le son aplicables a la totalidad de los trabajadores de la empresa o entidad gubernamental de que se trate, son derechos que no pueden limitarse, y que favorecen a todo tipo de trabajador, sin ningún tipo de

²Palencia Prado, Tania. **Hacia un nuevo rol ciudadano para democratizar Guatemala**. Pág. 54

³Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 1



restricción o discriminación. Todo trabajador obtendrá los beneficios que se obtengan de la negociación colectiva, sean parte de la agrupación de trabajadores o no.

Para Santiago López Aguilar, al referirse al derecho del trabajo dice que "...es el que junto al derecho agrario, ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante. Ello no implica que la clase dominante, ante la presión de las masas, a estas alturas no haya tomado la iniciativa en algunas sociedades capitalistas, con el objeto de mediatizar la lucha de los trabajadores."⁴ Se refiere en ese sentido, al derecho colectivo del trabajo, debido a que la legislación reconoce ese derecho tanto para patronos como para trabajadores, sin embargo, brecha de desigualdad existente entre ambos sujetos de la relación laboral, ha ocasionado que el derecho colectivo haya surgido principalmente de la asociación de trabajadores.

1.1. Antecedentes históricos

El trabajo es inherente al ser humano, a lo largo de la historia, el hombre y la mujer han necesitado subsistir y llenar sus necesidades básicas mediante la realización de cualquier actividad física y mental que represente esfuerzo.

Desde la prehistoria hasta la Edad Contemporánea, el trabajo ha existido y evolucionado. En la edad antigua, surge la subordinación, como elemento esencial en la relación de trabajo, por medio de la cual una persona presta sus servicios personales a otra, en esa época se da la esclavitud que se constituyó como una forma

⁴ Introducción al estudio del derecho I. Pág.169

de explotación humana en las diferentes civilizaciones, seguido de la Edad Media con el feudalismo en Europa y Latinoamérica, sin embargo, fue hasta a la edad moderna que surge la Revolución Industrial, como fenómeno social que transformó por completo la concepción del trabajo y da lugar al surgimiento del derecho de trabajo.

La invención de la máquina de vapor, marcó el inicio de la Revolución Industrial, que dio nacimiento a una etapa significativa del derecho del trabajo, fue en esta época que surge la lucha de clases y el movimiento obrero, por cuanto el trabajador se sintió amenazado por la máquina y al mismo tiempo, se vio perjudicado por las condiciones de trabajo a las que era sometido, consistentes en largas jornadas de trabajo, trabajo infantil, condiciones insalubres, desigualdad salarial, prohibición de asociación y represiones.

La introducción de la negociación colectiva inicia con la necesidad de los propios trabajadores de dignificar el trabajo, lo que ha llevado a luchas sociales de los trabajadores frente a sus patronos, de ello hoy en día se puede observar y evidenciar que existe legislación tanto nacional como internacional que garantizan los derechos de laborales, y la tutelaridad que los legisladores han decretado a favor de los trabajadores.

“Las instituciones del derecho colectivo del trabajo nacieron antes de su reconocimiento y de su reglamentación legales; el orden jurídico reconoció la coalición, la asociación, la huelga y el contrato colectivo tiempo después de su existencia, cuando el Estado perdió

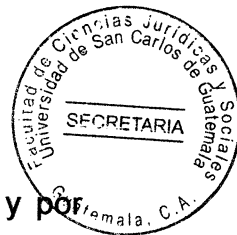


fuerza y no logró destruirlos”⁵ El autor refiere a que la lucha del trabajador existió inclusive antes de su reconocimiento legal, ya que las acciones eran ejecutadas para coaccionar a los patronos a la negociación del reconocimiento de las agrupaciones de trabajadores que luchaban por la dignificación del trabajo. Pero fue ante el fallido intento de impedir la organización de los trabajadores, que los Estados debieron reconocer las instituciones del derecho colectivo del trabajo, dicho reconocimiento se materializa con la promulgación de diversos instrumentos legales, que establecían las figuras que el autor citado menciona.

Las primeras luchas que se llevaron a cabo fueron sobre salario mínimo, jornada de trabajo de ocho horas, prestaciones laborales y sociales, seguridad social, derechos de asociación, negociación, huelga y tribunales específicos e independientes que pudieran conocer conflictos y problemas de trabajo, que pudieran emitir resoluciones acordes a los principios que inspiran el derecho, y sobre todo que fueran tutelares del trabajador, por la desigualdad que pudiera existir.

El primer gran antecedente de la lucha del trabajador se remonta a la revolución industrial en Inglaterra en el año de 1760 con la conformación de grandes grupos organizados de obreros. Entre el año de 1825 y 1834 aparecen las primeras organizaciones sindicales, y específicamente en 1834 se organiza la Gran Confederación de Trabajadores Ingleses, y se inicia con una huelga general, pero dicho movimiento fracasa y se disuelve la organización. En el año de 1871 se reconoce el derecho a la libre sindicalización. De este momento histórico en adelante, se logra la

⁵De La Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 217



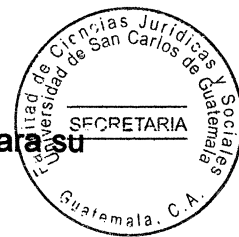
obtención y reconocimiento de diversos derechos a favor de los trabajadores, y por consiguiente su reconocimiento legal.

Los países pioneros de la organización obrera, históricamente son Inglaterra, Francia que inicia con la Revolución Francesa en el año de 1789 mediante la organización obrera, en tercer lugar encontramos a Alemania, que aunque inicia hasta el año de 1848 con el desarrollo industrial y económico, realizó importantes logros de la legislación del trabajo como la seguridad social que fue copiada por muchos otros países europeos, y gradualmente al resto del mundo. Lo que fortaleció la integración de las organizaciones sindicales, y las negociaciones colectivas, que se materializa en la integración de diversos derechos de los trabajadores.

A partir del proceso de constitucionalismo social se ha regulado las condiciones mínimas entre trabajador y patrono para lograr estabilidad, paz y justicia social. Ese proceso se plasma en dos instrumentos, mediante la Constitución de Querétaro, México en 1917 y de Weimar, Rusia en 1919, la primera con influencia en Latinoamérica y la segunda en Europa.

“El principio base del Derecho del Trabajo puede mencionarse así: El hombre que trabaja cumple una función social y tiene derecho a recibir a cambio de su trabajo, los medios que le permitan conducirse a una existencia digna.”⁶ Lo referido por el autor, es una realidad en la relación de trabajo y la lucha por el establecimiento de un derecho de trabajo, nace como la búsqueda de establecer legalmente ese derecho que le asiste a

⁶ Franco López, Landelino. **Op. Cit.** Pág. 7



todo trabajador, consistente en recibir los medios económicos y sociales dignos para su realización.

1.2. Definición

El derecho colectivo de trabajo, puede definirse de la manera siguiente: "Conjunto de normas jurídicas que regulan 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."⁷ Como grupos profesionales se refiere a las agrupaciones de trabajadores como los sindicatos o los grupos ad hoc que surgen de la integración de los mismos trabajadores.

El autor refiere la definición siguiente: "...el Derecho Colectivo del Trabajo concede a los trabajadores y patronos una esfera de libertad intocable por el Estado, libertad diversa y que encaja en el capítulo de las garantías individuales del derecho constitucional."⁸ La Constitución Política de la República de Guatemala establece las garantías individuales mínimas que los empleadores deben brindar a sus trabajadores, durante la relación laboral y al finalizar la misma; en el caso de los trabajadores del Estado, la misma Constitución establece que la relación de los trabajadores del Estado, serán reguladas a través de la Ley de Servicio Civil, pero aquellas disposiciones que no se encuentran reguladas, seguirán siendo reguladas por las disposiciones constitucionales.

⁷Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 317

⁸ Franco López. **Op. Cit.** Pág. 6

Es de considerar que el derecho colectivo del trabajo regula la capacidad de las asociaciones de trabajadores o sindicatos, de negociar ante su patrono, todas aquellas condiciones sociales y especialmente económicas que se pudieran demandar, en la búsqueda de mejorar el nivel de trabajo, el reconocimiento de derechos propios, y el mejoramiento y dignificación del trabajador. Y de todas aquellas condiciones que se consideren oportunas y necesarias, que resulten de las negociaciones colectivas existentes.

El autor Hugo René Morales Díaz, define al derecho colectivo de trabajo como: “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 la defensa de sus derechos e intereses.”⁹ Es decir que el derecho colectivo conlleva en sí mismo, el establecimiento de obligaciones y derechos no vistos desde lo individual, sino de forma asociada, en la búsqueda de beneficios comunes.

El autor Guillermo Cabanellas define al derecho colectivo de trabajo como: “Aquel que, teniendo por sujetos a sindicatos o núcleos de trabajadores y 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

⁹ Manual de trámites y procedimientos administrativos y judiciales en materia de derecho colectivo del trabajo. Pág. 3

defensa de sus derechos e intereses. Para Hueck y Nipperdey, Derecho Colectivo del Trabajo es la parte del Derecho del Trabajo referente a las organizaciones de empresa y profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos, sus conflictos y la solución de éstos.”¹⁰

Se puede referir que el derecho colectivo de trabajo, es la rama del derecho de trabajo tendiente a regular las relaciones que surgen entre los trabajadores como un colectivo, frente al empleador, que establecen las normas de negociación colectiva, económicas y sociales.

Las normas de negociación colectiva obligan a los empleadores a negociar las solicitudes o exigencias de los grupos de trabajadores organizados, que buscan mejores condiciones de trabajo, tanto económicas como sociales. Existen también mínimos establecidos de trabajadores organizados para obligar a un patrono a negociar las exigencias colectivas, debe tener un mínimo del veinticinco por ciento de trabajadores sindicalizados, dicha cantidad se contabilizara del total de trabajadores de la empresa o centro de trabajo de que se trate.

1.3. Finalidad del derecho colectivo del trabajo

El derecho colectivo del trabajo es un medio para la realización del derecho del trabajo, y la finalidad de este siempre será la mejora de condiciones para los trabajadores, así como la dignificación y realización del empleo, es un medio que permite equilibrar las

¹⁰ **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Tomo II Pág. 557

condiciones de desigualdad existentes entre patronos y trabajadores, ya que obliga al patrono a negociar mejores y dignas condiciones de trabajo.

El autor César Landelino Franco López refiere sobre las finalidades inmediatas del derecho colectivo del trabajo, las siguientes:

“Busca conseguir la unión de los trabajadores en la asociación profesional para asegurar la igualdad entre trabajadores y patronos. Esta finalidad tiende a democratizar el derecho y la vida social al intentar igualar la posición de los trabajadores con la del patrono.

Busca el mejoramiento actual de las condiciones de vida de los trabajadores, propósito que logra por medio de la contratación colectiva. El Derecho Colectivo del Trabajo es un estatuto dinámico y debe reflejar los cambios de las condiciones económicas de la sociedad.”¹¹

El derecho colectivo del trabajo busca la obtención máxima de beneficios para los trabajadores y para asegurar efectiva aplicación del principio de igualdad de salarios y la reglamentación minuciosa de las condiciones de prestación de servicios. Todo esto se logra conseguir por medio del fuero de atracción que posee la negociación colectiva que obliga a adecuar toda la contratación individual existente y futura en el centro de trabajo a lo dispuesto en los instrumentos de normación colectiva. De ello podemos referir que los derechos que se logran por medio de la negociación colectiva, son tanto

¹¹ Op. Cit. Pág. 8

para los trabajadores de un centro de trabajo, como para todos aquellos que a futuro se integren como trabajadores.

El derecho colectivo del trabajo, no sólo busca negociar las condiciones de prestación de los servicios, sino que busca hacerse garante del cumplimiento de todas esas condiciones pactadas entre las partes de la relación laboral, ya que existen mecanismos establecido en el Código de Trabajo para asegurar el cumplimiento de lo pactado.

En caso de incumplimiento de lo pactado en la negociación colectiva por medio del arreglo directo de forma conciliatoria, el Artículo 386 del Código de Trabajo establece que el convenio que se suscriba es obligatorio para las partes por el plazo que en el se determine, el cual no podrá ser menor de un año. Asimismo establece que queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado el convenio para declararse en huelga o en paro, según corresponda, sin acudir nuevamente a conciliación, siempre que lo haga por las mismas causas que dieron origen a inconformidad. Dicha parte también puede optar por pedir a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social la ejecución del acuerdo a costa de quien ha incumplido o el pago de los daños y perjuicios que prudencialmente estos determinen.

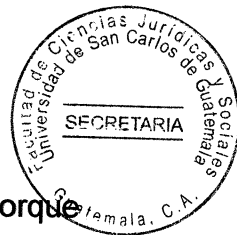
El Artículo 406 del Código de Trabajo establece sobre el caso de incumplimiento del convenio cuando la negociación se hace por medio de arbitraje, la parte que se niegue a cumplir o que incumpla los términos de un fallo arbitral, será sancionada con multa de quinientos a dos mil quetzales, tratándose de patronos y de veinticinco a cien quetzales

en el caso de que los infractores fueren trabajadores. Asimismo queda la parte afectada podrá acudir al respectivo juez de Trabajo y Previsión Social para su ejecución, en lo que fuere posible y el pago de los daños y perjuicios que prudencialmente se fije. Dicha parte también puede optar por declararse en huelga o en paro, según corresponda, sin acudir nuevamente a conciliación o arbitraje, siempre que lo haga únicamente por el incumplimiento de las resoluciones del fallo.

1.4. Características propias del derecho colectivo de trabajo

El autor refiere "...el Derecho Colectivo del Trabajo es Derecho Público, porque forma parte del Derecho Constitucional, (...) pues ya se apreció que el Derecho Colectivo del Trabajo comprende una serie de derechos públicos subjetivos establecidos como garantías individuales en la Constitución Política de la República, lo que sin lugar a dudas conduce a respaldar lo afirmado, pero sobre todo a complementar la corriente válida que integra al Derecho Colectivo del Trabajo como una rama del Derecho Público."¹² La Constitución Política de la República de Guatemala garantiza los derechos como la libertad e igualdad, el derecho de petición, el derecho de reunión y manifestación, derecho de asociación, la preeminencia del derecho internacional, a la seguridad social, el derecho al trabajo y a los derechos sociales mínimos, y una serie de reconocimiento de derechos establecidos constitucionalmente, que protegen al trabajador, y reconocen todos sus derechos, laborales y sindicales.

¹² **Ibid.** Pág. 7



Una característica propia del derecho colectivo de trabajo es su doble función, porque es un derecho frente al Estado y también frente al empresario, lo que lo hace de naturaleza pública. Ya que la propia Constitución Política de la República de Guatemala, garantiza la de coalición, la asociación profesional y la huelga, frente al Estado, siendo estas garantías fundamentales que pueden oponerse frente cualquier disposición, ya que la libertad de coalición de los trabajadores frente al Estado, limita al poder público realizar acto alguno que tienda a restringirlo.

Sobre características propias del derecho colectivo de trabajo el autor Hugo René Morales Díaz refiere: “Es aquel que regula las relaciones entre patronos y trabajadores no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos o a los grupos profesionales. En ese sentido, el Derecho Colectivo Laboral establece normas sobre asociaciones profesionales (sindicatos), convenios colectivos, conciliación y arbitraje, huelga, etcétera. (...) Es la parte del Derecho del Trabajo referente a las organizaciones de empresa y profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos, sus conflictos y la solución de estos.”¹³

El derecho colectivo de trabajo tiene como característica específica la regulación de las relaciones colectivas de trabajadores y sus patronos, de forma que establece los mecanismos de negociación colectiva, y la forma de resolución de los conflictos colectivos derivados de la relación de trabajo. Los conflictos colectivos surgen de las exigencias por parte de los grupos de trabajadores para negociar las mejoras colectivas para los trabajadores.

¹³Op. Cit. Pág. 3

1.5. Principios del derecho de trabajo

El autor refiere como principios generales o básicos los siguiente: “Como principios básicos del mismo se mencionan éstos: a) la protección de los trabajadores; b) la autonomía colectiva; c) la codecisión de la empresa; d) la defensa de intereses profesionales y gremiales; e) la paz laboral que se instaura, aunque no deje de haber excepciones al respecto.” ¹⁴

Los principios considerados por el autor, son principios generales del derecho de trabajo, que es necesario analizar detenidamente aquellos principios del derecho de trabajo, establecidos en el Código de Trabajo, mismos que se encuentran contenidos en los considerandos iniciales y que representan la base del derecho de trabajo en Guatemala, ya que establecen las normas y derechos que le asisten a los trabajadores y a los trabajadores.

El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente; asimismo la Constitución Política de la República establece que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

¹⁴ Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** Tomo II Pág. 558

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica. Son los Juzgados y las Salas de Trabajo y Previsión Social las que tienen competencia para conocer los conflictos de carácter colectivo, así como cualquier otra controversia que surja de la relación de trabajo. La jurisdicción dependerá del lugar donde se desarrolló la relación de trabajo.

El derecho de trabajo constituye un mínimo 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 patrono, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo; se dice que son derechos irrenunciables únicamente para el trabajador, ya que el patrono no podrá limitar o disminuir dichos derechos, el patrono, en aplicación al principio de progresividad, podrá únicamente mejorar esas condiciones mínimas, acorde y de conformidad a su capacidad.

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; ningún derecho mínimo del trabajador podrá ser limitado por el patrono, aunque se

encuentre contenido en un contrato, toda disposición de esa naturaleza es nula de pleno derecho.

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 con base a hechos concretos y tangibles; como ya se ha manifestado el derecho de trabajo es tutelar del trabajador, por eso se refiere a que es realista y objetivo, ya que está orientado a la realidad social y busca crear condiciones acordes a las posibilidades sociales.

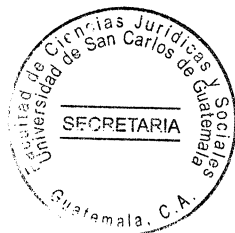
El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; la aplicación de los derechos del trabajo se dan tanto en la iniciativa privada como para los trabajadores del Estado, y si bien es cierto, es de carácter privativa la aplicación de la justicia, es una rama del derecho público, porque es de aplicación general, existiendo supremacía en el interés social.

El derecho de trabajo es 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; y porque el derecho de trabajo



es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad.

Finalmente se debe considerar que el principio más importante dentro del derecho de trabajo, especialmente en el derecho colectivo de trabajo es el principio de la conciliación, esto debido a que es el mecanismo por medio del cual las organizaciones de trabajadores y los empleadores pueden negociar las cuestiones económicas y sociales, que mejoran las relaciones de trabajo y que permiten dignificar el trabajo. Asimismo la conciliación es necesaria para evitar cualquier tipo de huelga por parte de los trabajadores o paro por parte de los patronos, debido a que esencialmente se busca que los patronos pueden ser prósperos, para brindar mejores condiciones a sus trabajadores, de conformidad con sus capacidades.



CAPÍTULO II

2. La negociación colectiva

La negociación colectiva puede ser considerada como el acuerdo que buscan los grupos de trabajadores y el trabajador, es el mecanismo utilizado para lograr mejoras en las condiciones de trabajo. Una negociación colectiva eficaz se logra por medio de la integración de órganos representados por patronos y trabajadores para resolver las controversias en forma directa y sin intervención del Estado. La intervención de los órganos jurisdiccionales se da en los casos de negativa de la negociación por medio del arreglo directo.

Sólo si han transcurrido treinta días después de haber presentado la solicitud y que las partes no hubiesen llegado a un arreglo pleno sobre dicho negociación colectiva, cualquiera de las partes puede plantear un conflicto colectivo de carácter económico social, ante el órgano jurisdiccional correspondiente.

El autor Hugo René Morales refiere sobre el agotamiento del arreglo directo: "En la práctica se dan por lo general dos situaciones, siendo éstas:

1. Que el sindicato realice todos los trámites para la presentación y Proyecto de Pacto Colectivo y la parte patronal asuma una actitud de no respecto y de total negativa a negociar colectivamente. En este caso, sólo procede demostrar ante el tribunal que

conoce el conflicto, que se hicieron los trámites administrativos de presentación del proyecto de pacto y que se agotó la vía directa.

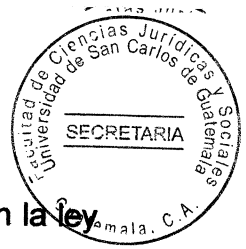
2. Que ante los trámites de presentación y negociación del Proyecto de Pacto Colectivo que realiza el sindicato, la parte patronal responda favorablemente y consecuente se inicie la negociación; pero la misma no concluye porque las partes no llegaron a un acuerdo pleno sobre las estipulaciones del pacto.”¹⁵

2.1. Sujetos de la negociación colectiva

Los sujetos de la negociación colectiva son las partes que conforman el proceso de negociación de las condiciones económicas y sociales. Pudiendo ser las agrupaciones de trabajadores, los empleadores, y en caso que exista un conflicto colectivo, el órgano jurisdiccional competente para el proceso.

De conformidad con el Artículo 2 del Código de Trabajo, patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Se excluye de las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo a las personas jurídicas de derecho público a que se refiere el Artículo 119 de la Constitución de la República de Guatemala. Las referidas personas jurídicas son las cooperativas a las que el Estado debe fomentar y proteger la creación y funcionamiento, proporcionándoles la ayuda técnica y financiera necesaria; y las empresas industriales que se establezcan en el interior de la república y contribuyan a

¹⁵ Op. Cit. Págs.142-143



la descentralización, a quienes el Estado debe dar incentivos de conformidad con la ley aplicable.

Los sindicatos son principalmente las agrupaciones de trabajadores que buscan la negociación colectiva, el Artículo 206 del Código de Trabajo los define como toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Asimismo refiere sobre los sindicatos campesinos como los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollan en el campo agrícola o ganadero.

Los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones y están exentos de cubrir toda clase de impuestos fiscales y municipales que puedan pesar sobre sus bienes inmuebles, rentas o ingresos de cualquier clase. Los sindicatos pueden utilizar las ventajas de su personería en todo lo que contribuya a llenar los fines del Artículo 206 que fue referido anteriormente, pero les queda prohibido hacerlo con ánimo de lucro. Los sindicatos legalmente constituidos pueden adquirir toda clase de bienes, muebles e inmuebles que sirvan para cumplir sus fines de mejorar la condición económica y social de sus afiliados.

Dentro de la negociación colectiva también debe considerarse como sujeto a los consejos o comités ad hoc o permanentes de cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos consejos o comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren el patrono o su representante no puede negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible, esto con la finalidad de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo de las partes.

En materia judicial son parte de la negociación colectiva los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, y las Salas de Trabajo y Previsión Social; los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado.

De conformidad con el Artículo 285 del Código de Trabajo los tribunales referidos anteriormente forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención deben actuar de oficio, abreviando en cuanto sea posible, la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento. Sus sentencias firmes tienen autoridad de cosa juzgada y son de cumplimiento obligatorio. La ejecución de las sentencias emitidas dentro de los procesos deberán ser ejecutadas por Juzgados de Trabajo y Previsión Social o por los Juzgados de Arbitraje, según el tipo de proceso. Las sentencias emitidas deberán contener los apercibimientos correspondientes para los casos de incumplimiento de lo ordenado.

2.2. Etapas de la negociación colectiva en Guatemala

Para el inicio de la negociación colectiva el respectivo sindicato o patrono hará llegar a la otra parte para su consideración, por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima, el proyecto de pacto o convenio, a efecto de que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otro u otros amigables componedores. Como amigable componedor se considera a una tercera persona, independiente y neutra que coadyuve a las negociaciones de los términos solicitados.

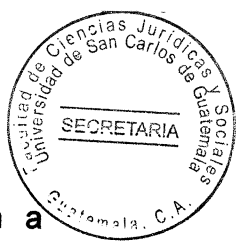
Si transcurridos treinta días después de presentada la solicitud por el respectivo sindicato o patrono, las partes no han llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, cualquiera de ellas puede acudir a los tribunales de trabajo, planteando el conflicto colectivo correspondiente, para que se resuelvan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

Para iniciar un conflicto colectivo en un órgano jurisdiccional es necesario haber agotado la vía directa, una vez presentado el pliego de peticiones al Juzgado, de conformidad con el Artículo 380 del Código de Trabajo se deberán dictar prevenciones

al patrono, indicando que toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto, aunque se trate de trabajadores, que no han suscrito el pliego de peticiones o que no hubieren adherido al conflicto respectivo, deberá ser autorizada por el juez quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido. En caso de terminación de contratos, la ley prevé la reinstalación del trabajador, debiendo el patrono pagar salarios y demás prestaciones que en derecho correspondan, durante el tiempo que duró el despido.

Según lo referido en el Artículo 382 del Código de Trabajo, dentro de las doce horas siguientes de recibo del pliego de peticiones, el juez de Trabajo y Previsión Social, procederá a la formación del Tribunal de Conciliación, notificará a la otra parte por todos los medios a su alcance, que deben nombrar dentro de veinticuatro horas una delegación análoga con capacidad suficiente de negociación o ad referéndum, bajo apercibimiento de hacerlo de oficio en caso de desobediencia. La referida norma establece que en caso del incumplimiento de nombrar una delegación por cualquiera de las partes, el juzgado de oficio nombrará una delegación para la negociación.

Una vez conformadas las delegaciones, el juzgado deberá señalar día para la comparecencia, si hubiere arreglo se dará por terminada la controversia y las partes quedarán obligadas a firmar y cumplir el convenio que se redacte, dentro del término que fije el Tribunal de Conciliación. Según lo establecido en el Artículo 386 del Código de Trabajo, queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado el convenio para declararse en huelga o en paro, según corresponda, sin acudir nuevamente a



conciliación, siempre que lo haga por las mismas causas que dieron origen a la inconformidad. Dicha parte también puede optar por pedir a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social la ejecución del acuerdo a costa de quien ha incumplido o el pago de los daños y perjuicios que prudencialmente estos determinen.

En caso de que no haya aceptación por las partes, de las recomendaciones efectuadas por el Tribunal de Conciliación, podrá señalar una nueva comparecencia, pero si no obtuviere éxito dará por concluida definitivamente su intervención. Asimismo las partes podrán optar a someter el conflicto al arbitraje.

En caso de que no hubiere arreglo ni compromiso de ir al arbitraje, dentro de las veinticuatro horas siguientes de fracasada la conciliación, cualquiera de los delegados puede pedir al respectivo juez de Trabajo y Previsión Social que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento, pronunciamiento que es necesario esperar antes de ir a la huelga o al paro.

En el caso que sí existiera compromiso de las partes de ir al arbitraje, el Artículo 391 del Código de Trabajo establece que si los delegados convinieren en someter la cuestión a arbitraje, todos los documentos, pruebas y actas que se hayan aportado o levantado durante la conciliación, servirán de base para el juicio correspondiente.

De conformidad con lo establecido en los artículos 398 y 399 del Código de Trabajo en los casos de arbitraje potestativo, las partes deben someter ante el respectivo juez de Trabajo y Previsión Social y por escrito, los motivos de su divergencia y los puntos



sobre los cuales están de acuerdo; se debe designar, tres delegados por cada parte con poderes suficientes para representarlos; en los casos de arbitraje obligatorio, el juez convocará a las partes y levantará un acta que contenga los requisitos establecidos. Una vez cumplido lo anterior referido, el juez, dentro de las veinticuatro horas siguientes, procederá a integrar el Tribunal de Arbitraje.

El Tribunal de Arbitraje dispondrá de quince días para emitir sentencia, dentro del referido plazo el tribunal oír a los delegados de las partes separadamente o en comparecencias conjuntas, podrá interrogar personalmente a los patronos y a los trabajadores en conflicto sobre los puntos que juzgue necesario aclarar; de oficio o a solicitud de los delegados ordenará la evacuación rápida de las diligencias que estime convenientes, incluyendo las de prueba.

La sentencia que emita el Tribunal de Arbitraje según lo establecido en el Artículo 403 del Código de Trabajo, resolverá por separado las peticiones de derecho de las que importen reivindicaciones económicas o sociales, que la ley imponga o determine y que estén entregadas a la voluntad de las partes en conflicto. En cuanto a esas últimas puede el Tribunal de Arbitraje resolver con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente, a lo pedido y aun concediendo cosas distintas de las solicitadas. Se dejará constancia especial y por separado en el fallo de cuáles han sido las causas principales que han dado origen al conflicto, de las recomendaciones que el tribunal hace para subsanarlas y evitar controversias similares en el futuro y en su caso, de las omisiones o defectos que se noten en la ley o en los reglamentos aplicables.

En contra de la sentencia de arbitraje cabe el recurso de apelación, mismo que será conocido por la Sala jurisdiccional correspondiente. La sentencia arbitral es obligatoria para las partes por el plazo que en la misma determine, el cual no será inferior a un año. En caso de incumplimiento del laudo arbitral, queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado el laudo para pedir al respectivo juez de Trabajo y Previsión Social su ejecución, en lo que fuere posible y el pago de los daños y perjuicios que prudencialmente se fije. Dicha parte también puede optar por declararse en huelga o en paro, según corresponda, sin acudir nuevamente a conciliación o arbitraje, siempre que lo haga únicamente por el incumplimiento de las resoluciones del fallo.

2.3. Instrumentos jurídicos con origen en la negociación colectiva

Según la incidencia que corresponda en la negociación colectiva se puede emitir diferentes documentos o instrumentos jurídicos por medio de los cuales se establezcan las condiciones que se han negociado y pactado, ya sea por el arreglo directo, la conciliación o el arbitraje. De esa cuenta en Guatemala se puede observar los contratos colectivos, los pactos colectivos y los convenios colectivos.

En los referidos documentos tanto las agrupaciones de trabajadores organizadas, como lo patrono, dejar constancia de la negociación colectiva que se hubiera efectuado, y se plasmarán las condiciones, derecho y obligaciones que cada una de las partes deberá de realizar en el desarrollo de la relación de trabajo, las estipulaciones plasmadas en dichos documentos, son de observancia y cumplimiento obligatorio.

2.3.1. Contrato colectivo de condiciones de trabajo

El autor Guillermo Cabanellas define el contrato colectivo de trabajo como: "Es el suscrito, con uno o más patronos, por una entidad laboral; esto es, por un sindicato o grupo obrero, para facilitar ocupación remunerada a los trabajadores afiliados o representados." ¹⁶

El Artículo 38 del Código de Trabajo define al contrato colectivo de trabajo como el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos de sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma.

El autor Landelino Franco refiere sobre el contrato colectivo de trabajo de la siguiente forma: "Este instituto de normación colectiva norma en realidad la obligación de prestación de los servicios a que se compromete el sindicato de trabajadores con el patrono en lo individual o bien con el sindicato de patronos. Se aprecia que la distinción que guarda con el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo es relativa a que este último instrumento de normación colectiva regula todo lo que son condiciones de prestación de los servicios y en esa dirección viene a sustituir al derecho legislado por una nueva normativa que en congruencia con la dinámica de la negociación colectiva, debe ser siempre más favorable a la normativa que con anterioridad regule en el centro

¹⁶ Op. Cit. Tomo III Pág. 341

de trabajo de que se trate las condiciones de prestación de los servicios. Por consiguiente puede considerarse que el contrato colectivo expuesto en nuestro Código de Trabajo es en realidad un contrato de ejecución de los servicios y no normativo de estos por cuanto se trata únicamente de pactar con el patrono por medio de este contrato la realización de las labores que ejecutara el sindicato por medio de sus afiliados.”¹⁷

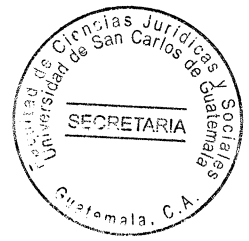
De lo referido por el autor se puede evidenciar que en el contrato colectivo se pactan las condiciones en las que se desarrollara el trabajo, lo que provoca que efectivamente esta figura no sea un contrato normativo sino en realidad uno de ejecución, pues en él los sindicatos se comprometen a que algunos o todos sus miembros, ejecuten determinadas actividades.

El autor Honell Izaguirre refiere: “El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse siempre por escrito, en tres ejemplares: uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.”¹⁸

En la realidad guatemalteca en las negociaciones colectivas se utiliza frecuentemente la figura del pacto colectivo, ya que se encuentra integrada por las mejoras económicas y sociales alcanzadas.

¹⁷ Op. Cit. Pág. 206

¹⁸ Izaguirre Navarro, Honnell Osberto. **Compendio de derecho del trabajo de Guatemala**. Pág. 32



2.3.2. Pacto colectivo de condiciones de trabajo

Al referir sobre los pactos o convenios colectivos de trabajo Guillermo Cabanellas define “Como noción preliminar, se está ante el convenio que regula uniformemente las prestaciones de un grupo de trabajadores, de una empresa o de toda una profesión, con respecto a uno o más empresarios, en lugar o por tiempo determinado. Surgió esta modalidad ante la desigualdad que, para concertar remuneración y obligaciones, era evidente en la contratación directa del trabajador aislado ante el patrono, con mayor potencia jurídica y económica.”¹⁹

El Artículo 49 del Código de Trabajo brinda una definición de pacto colectivo de condiciones de trabajo, y refiere que es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste.

Al respecto del pacto colectivo podemos referir: “Es la institución central y principal del Derecho Colectivo del Trabajo, apareció en la segunda mitad del Siglo XIX. Los empresarios lo rechazaron y algunos profesores de Derecho Civil pretendieron negarle su validez, pero lentamente se impuso y en los últimos años del siglo pasado, únicamente los Estados totalitarios negaron su legitimidad.”²⁰ En la actualidad, es el

¹⁹ **Op. Cit.** Tomo V Pág. 7

²⁰ Franco López, César Landelino. **Op. Cit.** Pág. 216

instrumento de normación colectiva más utilizado, ya que en el, se fijan y desarrollan mejoras a las condiciones de la prestación de servicios.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

2.3.3. Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo

El Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo es el instrumento de normación colectiva por medio del cual se establecen la condición de prestación de los servicios entre un sindicato y un patrono o sindicato de patrono o entre un grupo coaligado de trabajadores y un patrono, por un plazo determinado de vigencia y sometido a la aprobación de la Inspección General de Trabajo.

El autor refiere: "Para Mario Deveali el convenio colectivo es: "El instrumento de normación colectiva que hace desaparecer la situación de disparidad entre el patrono y el trabajador mediante la sustitución del trabajador por el grupo coaligado o el sindicato y la sustitución del contrato individual de trabajo por el propio convenio teniendo como resultado, el establecimiento de nuevas y mejores condiciones de prestación de los servicios".

En el Código de Trabajo no se encuentra textualmente establecida la figura del convenio colectivo, pero podemos notar su existencia en las disposiciones contenidas

en los Artículos 278 y 377. Su discusión y negociación ha sido más común por parte de grupos coaligados o coaliciones de trabajadores, ya que estos no tienen la capacidad de negociar pactos colectivos.”²¹ Según lo que refiere el autor, la finalidad de la suscripción del contrato colectivo de trabajo, es fijar las condiciones de trabajo entre un patrono y un grupo coaligado de trabajadores en aquellos centros de trabajo en donde no se ha constituido un sindicato, en este sentido los convenios son el precedente de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

2.4. Finalidades de la negociación colectiva

Tal y como se ha referido en el presente capítulo, la negociación colectiva busca la obtención de mejoras económicas y sociales para los trabajadores, ya que ello permite dignificar el empleo y coadyuvar al desarrollo social y familiar de los trabajadores.

Y de conformidad con lo referido por el autor Cesar Landelino Franco López: “El pacto colectivo de condiciones de trabajo, es la finalidad suprema del Derecho Colectivo del Trabajo, es el pacto el que fija las condiciones de trabajo en las empresas, con el objeto de elevar el nivel de vida de los trabajadores; es la norma que pretende regular las relaciones de trabajo en el sentido más favorable a las necesidades del obrero y es también un esfuerzo de democratización del derecho...”²². De acuerdo a lo anterior, la negociación colectiva tiene como finalidad última, lograr un acuerdo en el cual, se

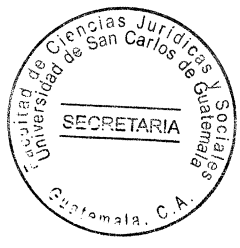
²¹ Ibid. Págs. 230-231

²² Ibid. Pág. 217



establecerán las normas que regirán las relaciones recíprocas entre ambos sujetos de la relación laboral, las remuneraciones y las condiciones de trabajo.

Los beneficios son comunes, en el caso de los trabajadores, se aseguran beneficios monetarios, no monetarios y las condiciones de trabajo en general. En el caso de los patronos, permite la toma de decisiones en beneficio de una distribución equitativa de la colectividad y el incremento de la productividad. Tanto para patronos como para el conjunto de trabajadores, la negociación colectiva contribuye a mantener la paz social.



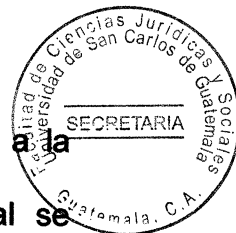
CAPÍTULO III

3. El sindicalismo en Guatemala

Los antecedentes del sindicalismo en Guatemala se remontan a la década de 1920-1930, en donde luego de ser agrupaciones multitudinarias, pasan a formar los primeros sindicatos, organizaciones mayormente de artesanos, con participación de trabajadores de las grandes compañías extranjeras, como el personal de los muelles y puertos, bananeros, ferroviarios, los obreros de pequeños talleres y hasta los propietarios de estos. Los principales logros de este periodo son el establecimiento de una jornada laboral de ocho horas, la libertad de sindicalización y la huelga de los trabajadores, derechos que fueron reconocidos legalmente, con ciertas restricciones de aplicación.

Es importante el estudio del antecedente histórico del sindicalismo en Guatemala, al respecto la autora Deborah Levenson, al respecto manifiesta: "El corazón del movimiento obrero de Guatemala no se hallaba en la minería, la industria del acero, de las portuarias o los automóviles, sino en una planta de embotellado y distribución. Los empresarios de la economía global, como los coreanos y estadounidenses que desde 1986 han llegado a Guatemala con sus maquiladoras, han contado con encontrar una fuerza de trabajo inmensa, agobiada por la pobreza y ansiosa de obtener cualquier clase de trabajo."²³

²³Levenson, Deborah. **Sindicalistas contra el terror: Ciudad de Guatemala, 1954-1985.**Pág. 259



Como siguiente antecedente importante en la historia de Guatemala, posterior a la Revolución de 1944, el autor refiere: "Al iniciar 1946, el movimiento sindical se encontraba dividido en tres centrales principales, la CTG, la USG y la FRCT. Los motivos que dieron pauta a las escisiones, como se recordará, tuvieron sus raíces en divergencias de orden ideológico.

La Unión Sindical de Guatemala (USG), formada por los diez sindicatos que se separaron de la CTG, se constituyó el 28 de enero de 1946 en la Federación Sindical de Guatemala, FSG..."²⁴ Las siglas CTG refieren a la Confederación de Trabajadores de Guatemala.

Un importante paso en la lucha sindical, y en busca del apoyo de los grandes movimientos sindicales internacionales: "El 20 de octubre de 1946 se realizó el II Congreso Nacional de Unidad Sindical, al que asistieron delegados de México, Cuba, Costa Rica, 89 representantes sindicales, 55 suplentes, cinco fraternales y cinco observadores. La presidencia del honor fue integrada por Juan José Arévalo; Vicente Lombardo Toledano, presidente del CTAL; Alfonso Guzmán, secretario general de la Confederación de Trabajadores de Costa Rica; el presidente de la Confederación Americana de Maestros y el secretario general de la Confederación de Trabajadores de Cuba."²⁵

El objetivo principal del congreso referido fue sobre la unidad nacional que debía existir entre los movimientos sindicales, la reforma agraria, la relación política que debía

²⁴ Yagenova, Simona Violeta. **Los maestros y la Revolución de Octubre (1944-1954)**. Pág. 65

²⁵ *Ibid.* Pág. 66



existir, el elevado costo de la vida, a la relación social laboral entre empleado y empleador, sobre las relaciones internacionales, a la lucha contra el falangismo o también conocido como sindicalismo revolucionario, y a la creación de un periódico sindical.

La lucha sindical de este período radicaba en la búsqueda de una pronta promulgación del Código de Trabajo, lo referente al seguro social, de mejores condiciones de vida y trabajo para los obreros, como también se unió con el Gobierno contra las maniobras de la reacción.

La autora Yagenova refiere sobre la importancia de los logros alcanzados en el año 1947 por los movimientos sindicales, ya que al respecto indica: “Siempre será recordado el año 1947 por ser el año que fue emitido el Decreto 330, o el Código de Trabajo. Junto con él entran en vigor una serie de tribunales especiales para tratar los conflictos laborales. Los jueces respectivos fueron dados de una lista de candidatos proporcionados por los trabajadores y por los patronos. El Código de Trabajo fue revolucionario para su tiempo al otorgar y garantizar amplios derechos a la fuerza laboral del país y deberes a la parte patronal. Esta legislación confirió a la clase obrera dignidad y fuerza; por medio de este decreto se permitió la libre organización, los derechos de sindicación, de contratación colectiva y el derecho de huelga.”²⁶ Estos son derechos que han sido logrados por la lucha sindical que se ha desarrollado a lo largo de los años en Guatemala, y son derechos que a través del tiempo se han perfeccionado por su aplicación.

²⁶ Ibid. Pág. 83

“El sindicalismo guatemalteco desarrollado desde 1954 no ha confirmado ciertas imágenes del origen de la conciencia política de la clase obrera. Aunque los trabajadores echaron mano del pensamiento socialista y liberal, la religión fue el lenguaje de la resistencia. Los activistas obreros dieron nuevas formas a las nociones conservadoras de Acción Católica, y de modo más general a las de la doctrina cristiana, para construir sus propias visiones.”²⁷

Es importante referir que durante el período referido el movimiento sindical en la ciudad de Guatemala compartió características con otros movimientos sindicales en Latinoamérica y otras partes del mundo. El sindicalismo urbano de Guatemala no fue producto de la actividad corporativa, no fue administrado por el Estado, nunca se institucionalizó ni se burocratizó, los partidos comunistas y socialistas no tuvieron hegemonía sobre ellos, y no fueron estrictamente seculares; más aún, no fueron iniciados por, ni se convirtieron en la base ni llevaron a la formación de partidos políticos, de masas, populistas o de otra clase.

En la Constitución Política de la República de Guatemala del año 1956 se suprime el derecho a la libre sindicalización y huelga de los trabajadores, pero en la Constitución Política de 1985 se vuelven a reconocer los derechos referidos que se encontraban suprimidos, lo que propició un gran crecimiento de las organizaciones sindicales. El autor refiere a la etapa del sindicalismo comprendida entre 1986-2000, indicando que: “Esta es la etapa de mayor crecimiento cuantitativo para el movimiento sindical, pues la instauración del gobierno democrático de Vinicio Cerezo, promueve como punto de

²⁷ Levenson, Deborah. *Op. Cit.* Pág. 260

apoyo el fomento al reconocimiento de las organizaciones sindicales, a tal extremo que durante los primeros cinco años de ésta época se reconocen más de novecientas organizaciones sindicales.”²⁸ En el año 2000 existían un total de 538 sindicatos inscritos, para el año 2009 ascendió a la cantidad de 1,208, con promedio de 55 nuevos sindicatos nuevo inscritos de forma anual.

El autor Francisco Zapata refiere sobre el antecedente del sindicalismo en Latinoamérica: “Históricamente, en la fase constitutiva del capitalismo, el sindicalismo desempeñó un importante papel en la organización de los trabajadores. A lo largo del siglo XIX, contribuyó a coaligar a los artesanos y a otros trabajadores que estaban en proceso de proletarización. Más tarde, en las primeras décadas del siglo XX, el movimiento obrero estableció las condiciones que culminaron con la institucionalización de demandas como el derecho a la organización, el derecho de huelga y el derecho a la contratación colectiva del trabajo.”²⁹

Se puede observar que la lucha sindical que se desarrolló en Guatemala guarda similitud con la lucha sindical que se desarrolla en Latinoamérica, ya que la búsqueda de las agrupaciones sindicales se centra en la búsqueda de mejores condiciones económicas y sociales, el reconocimiento de las agrupaciones de trabajadores, el libre derecho de sindicalización de los trabajadores, el derecho a la huelga y el derecho a la contratación colectiva. También permitió la organización de agrupaciones políticas

²⁸ Franco López, César Landelino. **Op. Cit.** Pág. 125

²⁹ Zapata, Francisco. **Historia mínima del sindicalismo latinoamericano.** Pág. 13

conformadas por los movimientos obreros y campesinos, que han fortalecido el apoyo a la lucha sindical.

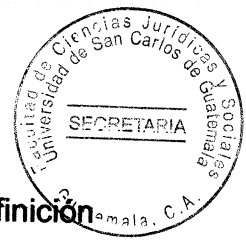
3.1. Definición de sindicalismo

El sindicalismo puede ser definido de la siguiente manera: “Tendencia y régimen de organización de los trabajadores a través de los sindicatos. Predominio de éstos en las relaciones laborales o en la vida del Estado. Actuación vigorosa, y en ocasiones violentísima, de las organizaciones obreras en la lucha de clases. Doctrina que apoya en el sindicato el futuro régimen social.”³⁰ El sindicalismo se basa en la lucha y defensa de un grupo de trabajadores denominado sindicato, para la resolución de conflictos colectivos de trabajo, que permitan la regulación de convenios o pactos que normen la relación laboral y desarrollen progresivamente las condiciones de trabajo.

El autor Cesar Landelino Franco, citando a otro autor refiere sobre el sindicalismo: “Euquerio Guerrero define al sindicato o asociación profesional como la asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.”³¹ El sindicalismo refiere sobre la lucha que han realizado los grandes movimientos obreros, campesinos y sindicales en busca del reconocimiento de sus derechos.

³⁰ Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** Tomo IV Pág. 171

³¹ **Op. Cit.** Pág. 131



Para ampliar la interpretación del sindicalismo es necesario referir sobre la definición propia de los movimientos sindicales, al respecto encontramos: "La raíz idiomática de sindicato, derivada de síndico y de su equivalencia latina syndicus, se encuentra en el griego syndicos, vocablo compuesto de otros dos, que significaban "con justicia". Se designaba con tal palabra, que ha conservado su sentido primigenio, a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos; la voz síndico retuvo, en las lenguas romances, el concepto de procuración y representación. Por traslación del representante y los representados, surgió el syndicat francés, del cual es traducción adoptada sindicato."³²

El sindicalismo podemos referirlo como la lucha que ha existido por parte de las organización y movimientos de trabajadores, que en la actualidad conocemos como sindicatos, pero dicho reconocimiento lleva inmersa una gran cantidad de esfuerzo y lucha por parte de las agrupaciones de trabajadores para su reconocimiento, ya que a través de la historia, dicho movimientos han intentado ser reprimidos, no solo por los empleadores, sino muchas veces por el Estado mismo, ya que el reconocimiento de los movimiento sindicales, ha llevado aparejada la exigencia de mejores condiciones económicas y sociales.

3.2. Tipos o clases de sindicatos y sindicalismo

En Guatemala por su naturaleza, los sindicatos se pueden dividir en urbanos y campesinos, el Artículo 215 del Código de Trabajo establece los siguientes:

³² Cabanellas. Op. Cit. Tomo IV Pág. 174



- a) Gremiales, cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o si se trata de patronos, de una misma actividad económica;
- b) De empresa, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios: 1. En una misma empresa. 2. En dos o más empresas iguales.
- c) De industria, cuando están formadas por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad más uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad.

El autor Guillermo Cabanellas detalla los diferentes tipos o clases de sindicalismo, desde la perspectiva misma de su movimiento, de la siguiente forma:

“Sindicalismo Comunista. Responde, como su nombre lo indica, a la utilización de la fuerza sindical para la implantación de ideales reputados como propios de una revolución universal que conduzca a la absorción por el Estado de todas las fuerzas de producción (...).

Sindicalismo Criminal. Cruda denominación legal de los países anglosajones para calificar la sistemática apología del delito proveniente de las ideas y prácticas sociales revolucionarias.



Sindicalismo Cristiano. Se inspira en la encíclica "Rerum Novarum" de León XIII. Adopta una fórmula de amplia colaboración social, que reconoce la legitimidad de principio de las organizaciones obreras y, sin imponer radicales transformaciones en el régimen de la propiedad y en el sistema de explotación industrial, recuerda al capital la función social que debe cumplir para convertir en real la hermandad de todos los hombres (...).

Sindicalismo doctrinal. El sindicalismo de hoy carece de continuidad histórica con el gremialismo medievo que sobrevivió hasta la Revolución francesa (...).

Sindicalismo de Estado o Nacionalista. El que pretende, en apariencia, apartarse de toda orientación política, para mantenerse en el campo puramente laboral de los componentes y social en sus propósitos (...).

Sindicalismo Horizontal. La formación, el funcionamiento y los fines de los sindicatos, luego de las premisas legales del derecho de asociación profesional, pueden confiarse a los interesados, cuya iniciativa y voluntad se respeta dentro de los límites legales, o imponerse de manera obligatoria, reglamentada y jerárquica por el Poder público (...).

Sindicalismo Reformista. Adopta un método distinto al preconizado por el sindicalismo revolucionario, con abandono de la arriesgada fórmula de "todo o nada", que exige intentos en la actualidad propicios al fracaso, con la consecuente renuncia a inmediatas mejoras (...).



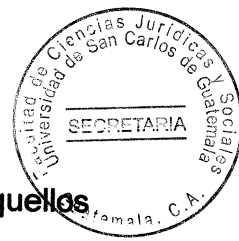
Sindicalismo Revolucionario. Propugnado esencialmente por los anarquistas y comunistas libertarios. Estima improcedente toda acción política, reemplazada por cuantos medios conduzcan a la destrucción del régimen capitalista (...).³³

El autor realiza la anterior clasificación del sindicalismo de conformidad con los objetivos de cada movimiento sindical, asimismo sobre el momento histórico que cada movimiento vivió, ya que a través de la historia, las luchas sindicales han sufrido mucha represión y persecución por parte de los empleadores, y por el mismo Estado, lo que ha llevado a innovación de los movimientos.

En cuanto a la sindicalización vertical podemos se puede referir que mediante este sistema se agrupan los trabajadores de una empresa o centro de trabajo de diferentes oficios y profesiones, para constituir un sindicato exclusivamente dentro de la empresa donde trabajan sus fundadores y afiliados. En esta modalidad de sindicalización únicamente toma en cuenta los intereses de esa comunidad de trabajadores, y vela por los derechos económicos y sociales de estos. Este tipo de sindicalización se conoce como sindicato de empresa, y tal y como su nombre lo refiere es exclusivamente para los trabajadores de un mismo centro de trabajo. Ya que cualquier trabajador de dichos centros podrán ser afiliados, salvo los casos expresamente establecidos en la ley, que impiden la sindicalización.

El sindicato horizontal se refiere a las agrupaciones en donde no se toma en consideración la empresa o empresas donde trabajan, ni las ramas económicas de

³³ Ibid. Tomo VI Págs. 172-173



producción en donde tales empresas desarrollan sus actividades y concurren aquellos que tienen un mismo oficio o profesión a constituir el sindicato u organización sindical. También se le denomina sindicatos gremiales y generalmente generan uniformidad de oficio o profesión de los afiliados, las tácticas sindicales se realizan con mayor eficacia y es más fácil y eficiente el establecimiento de condiciones de trabajo para una sola clase de oficio o profesión que no el de varias simultáneamente como sucede en el sindicato de empresa.

3.3. Principios rectores del sindicalismo

El Artículo 207 del Código de Trabajo establece que los sindicatos se deben registrar siempre por tres principios democráticos, siendo los siguientes: el respeto a la voluntad de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona. “De conformidad con el artículo 211 del Código de Trabajo deben considerarse principios de la política de defensa y desarrollo del sindicalismo que debe promover el organismo ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social...”³⁴

En cuanto al principio del respeto a la voluntad de las mayorías, es importante considerarlo como necesario e indispensable en las agrupaciones sindicales, porque la realización del bien común debe prevalecer, sobre cualquier interés particular. Esta expresión se manifiesta en la toma de decisiones de la Asamblea General, conformada por los afiliados, quienes participan con voz y voto sobre lo que la mayoría decida acerca de las cuestiones relacionadas a la asociación sindical.

³⁴ Franco López, César Landelino. *Op. Cit.* Pág. 138



El autor refiere sobre los principios que deben observarse en el sindicalismo y al respecto comenta: "(...) la organización de los trabajadores crea una solidaridad gremial y esta es fuente unificadora de las opiniones. Afirma que de la unión sindical obtienen los trabajadores un sentido de sus intereses que se constituye en la base necesaria de su actividad política. En una democracia auténtica el principio de elección mayoritaria dará oportunidades a los trabajadores para nombrar representantes legítimos ante las asambleas legislativas y la misma organización de los trabajadores y su conciencia de unidad determinará una fuente corriente de opinión pública que podrá influir en la vida de los regímenes democráticos."³⁵ En cuanto a los principios del derecho al voto secreto y al voto por persona, se basan en el poder soberano de decisión otorgada a la Asamblea General, integrada por los afiliados, quienes pueden expresarse mediante el libre ejercicio democrático del sufragio de forma secreta y transparente.

3.4. Situación actual del sindicalismo

Actualmente los trabajadores de todo tipo de industria están en riesgo por la tecnificación, industrialización y la implementación de nuevas tecnologías por el aparato productivo, al tiempo que las técnicas organizativas y su propio trabajo han sido limitadas por la implementación de procesos productivos mecánicos y sistematizados, estas nuevas formas de producción en masa generan desempleo, ya que la mano de obra es innecesaria, ante la utilización de maquinaria que realiza el trabajo de varias personas.

³⁵ Ibid. Pág. 10



Al respecto el autor Osvaldo Miguel Alonso refiere: “En primer lugar, la pérdida de afiliación y los efectos de la recesión lo han colocado en una posición defensiva con respecto a los cambios en curso. El impulso a la elaboración de estrategias activas frente a la gerencia es un presupuesto ineludible para mantener los puestos y condiciones de trabajo de millones de trabajadores y, a la vez, la propia vigencia y representatividad de la organización gremial.

En segundo lugar, esta tarea supone la reformulación del enfoque de organización y movilización tradicional, aportando nuevos objetivos y metodologías para una clase obrera cualitativamente distinta.

Se asume asimismo, un concepto de crisis que conlleva al de oportunidad; la misma profundidad de los cambios abiertos en las organizaciones abre la posibilidad a una intervención de los actores sociales, sesgando el proceso en su propio interés.”³⁶

El autor Hugo René Morales Díaz, refiere sobre la importancia en la actualidad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y sus dependencia indicando: “...el Ministerio de Trabajo y Previsión Social con sus dependencias administrativas: Dirección General de Trabajo. Inspección General de Trabajo, Consejo Técnico, entre otras, juega un papel importante en el campo del Derecho del Trabajo, pues es en ese Ministerio donde se legalizan las organizaciones de trabajadores (sindicatos), se realizan trámites y gestiones para el funcionamiento legal de las mismas, se hacen trámites para la denuncia, negociación y homologación de los pactos colectivos de condiciones de

³⁶ Automatización y estrategia sindical. Pág. 99

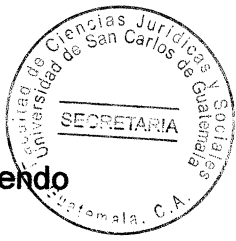
trabajo, se solucionan conciliatoriamente muchos de los conflictos individuales y colectivos que surgen entre patronos y trabajadores, por lo que dicho Ministerio tiene participación activa, preventiva y definitiva en una serie de actividades de carácter laboral, antes de ser planteados ante los órganos jurisdiccionales.”³⁷

Actualmente los movimientos sindicales han perdido credibilidad ante sus afiliados por los constante señalamientos de corrupción que han existido contra sus dirigentes, por lo que el autor refiere: “Las transformaciones de los mercados de trabajo y en términos generales, la restructuración del aparato productivo indican que las formas tradicionales de organización sindical experimentan serias dificultades para conseguir sindicalizar a los nuevos trabajadores.”³⁸

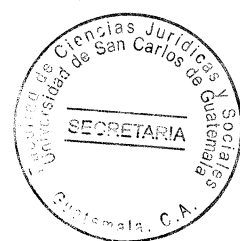
Es importante considerar que los movimientos sindicales tienen una ardua labor, para recobrar la confianza de sus afiliados, pero dicho logro únicamente se conseguirá por medio de la realización de una gestión con transparencia y retomar el planteamiento de los objetivos esenciales del sindicalismo en la búsqueda de la dignificación del trabajo mediante el logro de mejoras económicas y sociales. Asimismo, dichas organizaciones deberán considerar propuestas de pactos colectivos de condiciones de trabajo coherentes con la realidad nacional, que puedan traducirse en beneficios comunes a los trabajadores y congruentes con el rendimiento institucional, este último aplicable a las instituciones de organismo ejecutivo centralizadas, así como descentralizadas y autónomas, que tienen fondos propios o privativos, porque dicha coherencia alentará el fomento de una cultura de negociación colectiva, y a la vez, permitirá que los pactos

³⁷ Op. Cit. Pág. 4

³⁸ Zapata. Op. Cit. Pág. 250



colectivos suscritos no sean lesivos ni dañinos para los intereses del Estado, debiendo considerarse además que finalmente el contribuyente y ciudadano guatemalteco es quien paga los servicios públicos.



CAPÍTULO IV

4. Los conflictos colectivos y las instituciones del Estado

Las incidencias que ocurren en la negociación colectiva son variables, ya que atienden a las exigencias de la parte que solicita la negociación y la voluntad de cada una de las partes en negociar las condiciones que cada uno exige, las negociaciones colectivas por lo general refieren a mejoras económicas y sociales, de la remuneración salarial y la implementación de bonos adicionales a lo que los trabajadores perciben de salario, asimismo buscan mejorar las condiciones de trabajo, y la negociación de beneficios adicionales, al respecto se puede determinar que: "...sería colectivo todo conflicto que afecte al "interés concreto de categoría", no un interés de una suma de voluntades individuales, sino propio del sector concernido. (...) algunos autores, centran el concepto en la presencia del grupo profesional organizado y por eso identifica al conflicto colectivo "cuando el conjunto de individuos afectados, intentan resolverlo organizadamente". Desde esta perspectiva, no interesa la sustancia del conflicto, sino la presencia de la organización enarbolando una reivindicación y asumiendo acciones en su defensa, por lo cual, cualquier conflicto puede nacer o devenir en colectivo si así lo decide el sindicato actuante con independencia del origen del mismo. Si el conflicto es organizado, será colectivo, de otra forma, será individual."³⁹

En ese sentido el conflicto colectivo, es el resultado de una controversia de trabajo que afecta a la generalidad de trabajadores, el cual debe ser visto como una oportunidad

³⁹ Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Guatemala. **Seminario de actualización: Derecho colectivo del trabajo.** Pág. 134



que permite obtener beneficios comunes patronales y sindicales, porque mediante la resolución del conflicto se logra el incremento de la productividad y la mejora en las condiciones de trabajo.

4.1. Tipos o clases de conflictos

Existen distintas clasificaciones, pero la mayoría de autores, clasifican los conflictos de la siguiente manera:

- a) Conflictos obrero patronales, que se originan por ocasión del trabajo, entre el patrono y un trabajador o un grupo de trabajadores.
- b) Conflictos interpatronales, que surge entre patronos derivado de contratos colectivos de trabajo celebrados conjuntamente por varios patronos.
- c) Conflictos intersindicales o intergremiales, que se dan entre dos asociaciones sindicales.

Para el trabajo de tesis, interesa mencionar los conflictos obrero patronales, que según la naturaleza se subdividen en conflictos colectivos o individuales.

Los conflictos colectivos, son aquellos que surgen entre asociaciones sindicales de trabajadores y patronos, y tienen por objeto resolver sus controversias por medio de la suscripción de los pactos colectivos de trabajo, para definir condiciones de trabajo progresivas.



El autor Suárez Fernández refiere sobre la definición de conflicto colectivo: "Conflicto colectivo es, en cambio, el que se produce entre un grupo de trabajadores y un empresario o grupo de empresarios. Aunque, en todo caso, sea precisa la intervención de varios trabajadores para que podamos hablar en rigor, de conflicto colectivo, no todos son de misma índole, pues no es exactamente igual el conflicto que nace con motivo de la defensa de un interés común, general o colectivo, que el que nace por la suma o la acumulación de varios conflictos individuales." ⁴⁰ Para la interposición de un conflicto colectivo, es necesario que sea iniciado por un grupo de trabajadores organizados, quienes deberán agotar todos los pasos previstos en la ley para el efecto de la procedencia de un conflicto colectivo ante un Juzgado de Trabajo y Previsión Social.

La interposición de conflictos colectivos lleva aparejada consecuencias para las partes, el patrono no podrá tomar represalia alguna en contra de los trabajadores que iniciaron el conflicto, ni tampoco podrá finalizar o rescindir contratos de trabajo, sin la autorización judicial correspondiente, emitida por el órgano jurisdiccional en donde se encuentra iniciado el conflicto colectivo, al respecto se refiere: "(...) comúnmente llamado emplazamiento, se origina cuando en un lugar de trabajo se produce una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, estas cuestiones generalmente se originan con la pretensión de los trabajadores de negociar un convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo para mejorar las condiciones en que se desarrolla el trabajo y de regular las demás materias relativas a este. Los Conflictos Colectivos pueden ser

⁴⁰ Suárez Fernández, Alejandro. **Derecho de trabajo: conflictos colectivos, seguridad social, derecho procesal del trabajo.** Pág. 15



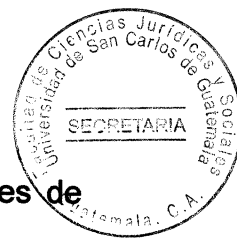
plantados por grupos sindicalizados pero también por grupos coaligados o Comités Ad-Hoc.”⁴¹ Planteado el conflicto, surge un fuero de atracción hacia todos los trabajadores, cuya finalidad es amparar a los trabajadores, sean parte del conflicto o no siempre que pertenezcan al mismo centro de trabajo y evitar cualquier forma de terminación de los contratos de trabajo.

4.1.1. Conflicto colectivo de carácter económico – social

En Guatemala los conflictos colectivos generalmente son jurídicos, ya que el solo hecho de judicializar la negociación colectiva lo lleva al plano jurídico, especialmente porque mediante la interposición en un juzgado competente, refiere sobre la revisión jurídica de las actuación y el respeto a los derechos que a cada una de las partes les pudiera corresponder, como referente se puede citar: “(...) puede deducirse, sin temor a equivocarse, la existencia de una relación intrínseca e inevitable entre las modificaciones operadas en materia de negociación colectiva de eficacia general y las efectuadas sobre determinadas instituciones del contrato de trabajo.

Esto es, la premeditada potenciación de la negociación colectiva (esencialmente la de nivel empresarial) no se sirve sólo de reglas sustantivas procedimentales incluidas en ese marco regulador propio de tan específica fuente, sino que se apoya en el propio contexto de la relación contractual individual y su desenvolvimiento en el lugar de

⁴¹ Del Cid Palencia, Thelma. **Conflictos colectivos de carácter económico social. Normas básicas y procedimientos.** Pág. 134



trabajo, abriendo en esta última márgenes y la actuación de la primera capaces de limitar cualquier otra fuente de ordenación del desarrollo de la relación laboral.”⁴²

Un conflicto colectivo económico refiere siempre a la negociación de condiciones de carácter remunerativas, las peticiones económicas consisten no solo en mejoras de los salarios, sino que corresponde también a la creación de bonificaciones dinerarias como bonos extraordinarios e incentivos adicionales a las remuneraciones que otorga la ley. Las bonificaciones diferidas son comúnmente observadas en los conflictos colectivos, dichos incentivos son otorgados con mayor frecuencia en las épocas del año donde el comercio tiene una mayor demanda, así también en el inicio del ciclo escolar.

Al referir sobre conflicto de carácter social, se indica sobre la búsqueda de mejores condiciones para los trabajadores en centros de trabajo y el reconocimiento y aplicación de mejores condiciones y beneficios para el conglomerado de trabajadores. La mejora en las condiciones de los centros de trabajo se pueden evidenciar como la implementación de cafeterías, espacios adecuados para consumir alimentos, la gratuidad de equipos adecuados de trabajo para la producción agrícola e industrial, asimismo buscan el reconocimientos de descanso por diferentes situaciones, tales como el día de la conmemoración del aniversario de fundación de los sindicatos, y licencias laborales con goce de salario para actividades diversas, personales y sindicales.

⁴² Valdeolivas Gracia, Yolanda. **La modificación sustancial de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo.** Pág. 33



El autor Hugo René Morales Díaz sobre los conflictos colectivos refiere: “Al hablar de los conflictos colectivos de carácter económico social, nos estamos refiriendo al campo del Derecho Procesal del Trabajo. Tradicionalmente, para su estudio nuestro Código de Trabajo sigue esta corriente, se ha dividido al Derecho Procesal del Trabajo en: Derecho Procesal Individual y Derecho Procesal Colectivo. (...) Es el que dicta las normas instrumentales (procesales) que regulan la solución también judicial de los conflictos colectivos de carácter económico social.”⁴³ La finalidad del planteamiento del conflicto colectivo es obligar judicialmente al patrono que suscriba un instrumento de normación colectiva, que permita establecer mejoras en las condiciones de la prestación de los servicios, debido a que decidió no negociar las mismas por la vía directa.

4.2. Tipos de Instituciones del Estado según su organización administrativa

El Estado se organiza por medio de los tres Organismos del Estado, y su forma de administración puede ser centralizada, descentralizada o autónoma.

Primero, es necesario mencionar la definición que establece el Manual de Clasificaciones Presupuestarias, el término entidad pública, se refiere al hecho jurídico y económico de reconocer la existencia legal de un organismo público; es decir, un organismo de Estado es una entidad jurídica porque existe legalmente, y es a la vez una entidad económica porque tiene la capacidad de poseer activos e incurrir en

⁴³ Op. Cit. Pág. 104



pasivos y realizar actividades económicas así también transacciones con otras entidades.

Posteriormente dicho Manual, hace una diferenciación entre gobierno central y gobierno local, siendo de interés para este trabajo, la primera, define la administración central como la conformación de instituciones de Gobierno General que tienen a su cargo la prestación de bienes y servicios colectivos en beneficio de la comunidad.

Comprende además, otras instituciones que realizan sus actividades bajo la autoridad del Gobierno Central, pero tienen personalidad jurídica propia y autonomía suficiente para conformar otras unidades institucionales del gobierno.

En dicho Manual refiere a que está constituida por los organismos de Estado que ejercen el poder legislativo, judicial y ejecutivo en todo el territorio nacional, y otras instituciones clasificadas dentro de la administración pública como Órganos de Control Jurídico-Administrativo y Órganos de Control Político.

Así también describe que el poder ejecutivo es ejercido a través de la Presidencia de la República, Ministerios de Estado y Secretarías y otras dependencias del Organismo Ejecutivo. Cada una de las instituciones mencionadas depende directamente del Presidente de la República. En el ejercicio de sus funciones, los organismos que ejercen los poderes soberanos del Estado pueden transferir poderes y toma de decisión hacia núcleos periféricos de su organización, dando así origen a la categoría de entidades descentralizadas.



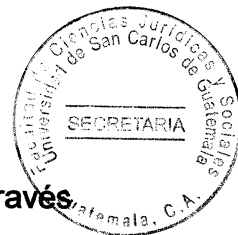
Es importante conocer la definición de las instituciones descentralizadas del Estado, de ello se cita lo siguiente: “Comprende las instituciones públicas que actúan bajo la autoridad del Gobierno Central, cumpliendo funciones gubernamentales especializadas no de mercado, por lo que no persiguen la comercialización de los bienes y servicios que producen. Por su condición jurídica y responsabilidades, poseen cierto grado de independencia.”⁴⁴

Dentro de las características que deben observarse en una entidad descentralizada es que existe un traslado de competencias desde la administración central; el Estado dota de personalidad jurídica al órgano descentralizado de la administración pública; el órgano descentralizado posee patrimonio propio y goza de gestión independiente de la administración central. No tiene dependencia directa de la administración central.

En el caso de las entidades autónomas se puede referir: “Son instituciones públicas no empresariales a las cuales la Constitución Política de la República de Guatemala les da la categoría de instituciones autónomas y que por este hecho tienen libertad de gobernarse por sus propias disposiciones.

La Constitución Política de la República de Guatemala otorga la calidad de institución autónoma a la Universidad de San Carlos de Guatemala (artículo 82), Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala (artículo 91), Comité Olímpico Guatemalteco (artículo 91), y Escuela Nacional Central de Agricultura (artículo 79).

⁴⁴ Ministerio de Finanzas Públicas. **Manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público de Guatemala.** Pág. 26



La Constitución Política de la República otorga autonomía al deporte federado a través de sus organismos rectores (artículo 92); además, la Ley Nacional para el Desarrollo de la Cultura Física y del Deporte, Decreto Número 76-97, reconoce la autonomía del deporte federado (artículos 2, 4 y 5).”⁴⁵

Una institución autónoma goza de independencia administrativa y está sujeta a la ley en materia aplicable por el Estado, sus autoridades superiores responden directamente por los logros e incidencias su gestión. Las instituciones autónomas tiene su origen directo en la administración central, de la cual son independientes en lo administrativo y financiero, pero dicha independencia persigue la única finalidad de lograr una mayor eficiencia y especialización en el servicio público o actividades específicas cuya prestación es necesaria para el cumplimiento de los fines del Estado, y es por tales razones que el Estado ejerce un control permanente sobre ellas. Este tipo de instituciones, al igual que las entidades descentralizada no tiene como propósito la comercialización de los bienes y servicios que produce.

Las instituciones del Estado objeto de esta investigación son las centralizadas pertenecientes al Organismo Ejecutivo, pero en particular las que cuentan con ingresos propios.

El Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público, establece que la fuente treinta, se refiere a que los recursos propios de las Instituciones, “constituyen los recursos que se sustentan con bases legales y son provenientes de la venta de bienes

⁴⁵Ministerio de Finanzas Públicas. Op. Cit. Pág. 26



o servicios de los entes, los ingresos de operación de los entes con fines empresariales, así como todos aquellos provenientes de la venta de activos, cobro de tasas, derechos, financiamiento que se origina como variaciones de los distintos tipos de activos financieros y saldos de caja de ingresos propios de las instituciones de la Administración Central y los disponibles de años anteriores. Se incluye además, la disminución de caja y bancos que las Entidades Descentralizadas y Autónomas destinan para financiar sus gastos”.

Seguidamente se detalla según un reporte del Sistema de Contabilidad Integrada SICOIN administrado por el Ministerio de Finanzas Públicas, el listado de instituciones centralizadas del Organismo Ejecutivo, que manejan fondos privativos:

Ministerio de Relaciones Exteriores

Ministerio de la Defensa Nacional

Ministerio de Finanzas Públicas

Ministerio de Educación

Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Ministerio de Economía

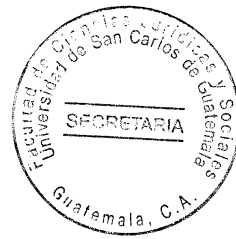
Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación

Ministerio de Gobernación

Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda

Ministerio de Energía y Minas

Ministerio de Cultura y Deportes



Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales

Secretarías y otras dependencias del Ejecutivo

4.3. Sindicatos en instituciones gubernamentales

Los sindicatos de mayor cantidad de afiliados son los pertenecientes a las instituciones y ministerios del Estado, de esa cuenta podemos referir de conformidad con el Registro Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social los sindicatos del Ministerio de Educación con más de cincuenta mil afiliados y del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social con más de veinticinco mil afiliados, como los sindicatos mayoritarios en Guatemala.

En Guatemala los sindicatos de las entidades del Estado y de las municipalidades han logrado beneficios en las negociaciones colectivas de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, ya que se han establecido innumerables bonificaciones diferidas para sus trabajadores, les han otorgado beneficios superiores a las establecidas en la ley.

Dentro de los principales beneficios se puede referir el otorgamiento del descanso por el aniversario de la fundación del sindicato aplicable para a institución que negoció el pacto colectivo, como se ha referido anteriormente, el otorgamiento de bonificaciones extraordinarias mayormente observadas en los meses de enero, marzo, julio y diciembre, el otorgamiento de beneficios adicionales a los establecidos en la ley para el caso de maternidad, la denominada indemnización universal o indemnización por retiro,

el goce de días de vacaciones superior a los establecido en la Ley de Servicio Civil, entre otros beneficios.

4.4. Legislación vigente que aplica al Estado y sus instituciones

De conformidad con el Artículo 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala, las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas, con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades. En el caso que los trabajadores que por ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de Servicio Civil, conservarán ese trato.

El Artículo 191 del Código de Trabajo establece que las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los Trabajadores del Estado; por consiguiente, conforme a la legislación actual la ley aplicable a instituciones públicas del Organismo Ejecutivo centralizadas, es la Ley de Servicio Civil contenida en el Decreto 1748, siendo la encargada de regular todo lo referente a selección, promoción, traslado, permuta, suspensión y remoción, y las obligaciones, derechos y prestaciones que les corresponda a los trabajadores del Estado. El Organismo Legislativo y el Organismo Judicial tienen su propia ley de servicio civil, y en el caso de las municipalidades, según refiere el artículo 262 de la Constitución Política de la República las relaciones laborales de las mismas se regularán mediante la Ley de Servicio Municipal, la cual está contenida en el Decreto 1-87.



Los órganos superiores encargados de la aplicación de la Ley de Servicio Civil son la Junta Nacional de Servicio Civil y la Oficina Nacional de Servicio Civil. Es responsabilidad de los Ministros de Estado y de los funcionarios que dirigen las dependencias incorporadas al régimen de Servicio Civil, cumplir y hacer que se cumpla dicha ley, en sus respectivas dependencias.

En cuanto a cuestiones sindicales de las entidades de la administración pública, se rigen por medio del Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, misma que regula lo referente a los derechos de libre sindicalización y de huelga constitucionalmente reconocidos. Así también, ha de considerarse las normas aplicables contenidas en el Código de Trabajo Decreto 1441, referentes a disposiciones generales relativas a pactos colectivos de condiciones de trabajo, sindicatos, conflictos colectivos y procedimientos para la resolución de conflictos propios de negociación colectiva.

La referida ley regula lo establecido para el procedimiento de las negociaciones colectivas y de los conflictos colectivos iniciados por los sindicatos de las entidades públicas del Estado, para dicho procedimiento tienen jurisdicción los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, para el trámite de los conflictos colectivos, y en segunda instancia las Salas de Trabajo y Previsión Social; salvo los casos que los conflictos colectivos sean interpuestos por sindicatos del Organismo Judicial, en cuyo caso en primera instancia conocerán las Salas de Trabajo y Previsión Social, y en segunda instancia conocerá el conflicto colectivo la Corte Suprema de Justicia.



Por medio de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, evidentemente se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado, siempre que la huelga no implique abandono o suspensión de labores en forma colectiva, o afecte servicios públicos esenciales. Dichos servicios públicos esenciales son los siguientes:

- a) Hospitales, centros y puestos de salud, así como servicios de higiene y aseo públicos;
- b) Servicio telefónico, de aeronavegación, telegráfico y de correo;
- c) Administración de justicia y sus instituciones auxiliares;
- d) Transporte público urbano y extraurbano estatal o municipal de todo tipo;
- e) Servicios de suministro de agua a la población y de producción, generación, transportación y distribución de energía eléctrica y de combustibles en general; y
- f) Servicios de seguridad pública.

Los referidos servicios son considerados esenciales, y las organizaciones sindicales que se encuentren comprendidas, no podrán ejercer el derecho de huelga, por la evidente importancia y necesidad de los servicios públicos que prestan.

4.5. Legislación internacional en materia sindical

En materia de legislación internacional concerniente al trabajo existe la Organización Internacional del Trabajo que es la primera agencia de las Naciones Unidas, reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores a fin de establecer las normas del trabajo,



formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres. Cuenta con 187 miembros, y para que la aplicación de sus convenios y tratados sea obligatoria, los Estados deben ser parte de dicha organización y ratificar los convenios.

En materia sindical existen diversos convenios y tratados internacionales que protegen el derecho de sindicalización de los trabajadores y todos sus derechos inherentes a la persona y a las agrupaciones sindicales, pero se debe hacer especial énfasis en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, ya que estos refieren a la sindicalización.

El Convenio 87 de Organización Internacional del Trabajo sobre la libertad sindical y la libertad del derecho de sindicación, establece que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas; asimismo establece que las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

Un derecho importante, es el establecido en el Código de Trabajo es lo relativo a la disolución o suspensión por la vía administrativa de las organizaciones sindicales, puesto que establece que las organizaciones de trabajadores y de empleadores no



están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa. Es importante referir que la disolución o suspensión refiere a organizaciones sindicales establecidas y reconocidas legalmente.

El Estado de Guatemala siendo parte de la Organización Internacional del Trabajo está obligado a respetar lo establecido en el Artículo 11 del Convenio 87 referido, el cual establece que todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

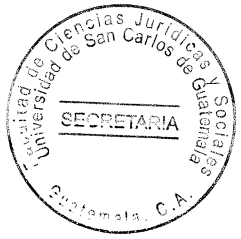
El Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, establece que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

- a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
- b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.



En cuanto a la negociación colectiva el Convenio 98 referido establece que los Estados miembros deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

La libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, ha sido reconocido por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión realizada en Ginebra, el 18 de junio de 1998, como una de las cuatro categorías a las que se refiere la Declaración de la Organización Internacional de Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento, y es considerada un gran avance de manera universal, debido a que compromete a los Estados Miembros a respetar y promover los principios y derechos comprendidos en cuatro categorías, hayan o no ratificado los convenios pertinentes.





CAPÍTULO V

5. Resolución a los conflictos colectivos

El objetivo principal de la negociación colectiva es lograr las mejoras económicas y sociales para el conglomerado de trabajadores de un centro de trabajo, así también crear una línea de diálogo directo con el patrono, en la búsqueda de la negociación de sus exigencias, en la medida de la capacidad económica del patrono, al respecto el autor refiere: “El Derecho Colectivo del Trabajo busca constituirse en un medio para buscar un mundo mejor en el presente y en el futuro. Con base a esta finalidad en el siglo pasado las grandes centrales obreras postularon la necesaria reforma del Estado, pudiéndose pensar, aunque se considerara utópico, en una transformación política que cambiara el sistema de representación mayoritaria por un sistema de representación profesional y en una modificación del sistema económico para asegurar una mejor distribución de la riqueza.”⁴⁶

La resolución efectiva de los conflictos colectivos de forma administrativa por la vía directa, es considerada como la forma adecuada de resolver las controversias y evitar el desgaste de la relación sindicato – patrono, debido a que en la vía directa ambas partes de forma voluntaria puede realizar la negociación de las condiciones económicas y sociales que se pretenden, también es necesario considerar que la negociación colectiva se debe realizar de conformidad con la capacidad financiera de cada institución.

⁴⁶Franco López, César Landelino. *Op. Cit.* Pág. 11



colectiva se debe realizar de conformidad con la capacidad financiera de cada institución.

El Código de Trabajo establece los mecanismos legales para la solución de conflictos que puedan surgir en los centro de trabajo entre los grupos organizados de trabajadores y los patronos.

El Artículo 374 del Código de Trabajo establece la figura del arreglo directo, de lo cual indica que los patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. El arreglo directo también es aplicable para las organizaciones sindicales.

Como se ha indicado anteriormente, los amigables componedores, refieren a terceras personas ajenas a los grupos de trabajadores y a los empleadores, quienes pueden ayudar mediante su intervención, a buscar una solución pacífica y eficaz de los conflictos colectivos. Pueden ser especialistas en determinadas profesiones u oficios, que mediante su conocimiento o experiencia puedan lograr soluciones a los conflictos que se pudieran generar por las relaciones de trabajo, dentro de una misma empresa o institución pública.



conciliación, para el efecto el Juzgado ordenará la conformación de un Tribunal de Conciliación para que conozca el proceso, de conformidad con lo establecido en el Artículo 377 del Código de Trabajo.

Si la negociación mediante la conciliación no fuera efectiva, el Artículo 397 del Código de Trabajo refiere al arbitraje, el cual puede ser potestativo u obligatorio, según su procedencia:

1. Potestativamente:

- a) Cuando las partes así lo acuerden, antes o inmediatamente después del trámite de conciliación; y
- b) Cuando las partes así lo convengan, una vez se hayan ido a la huelga o al paro, calificados de legales.

2. Obligatoriamente:

- a) En los casos en que, una vez calificados como legal la huelga o el paro, transcurra el término correspondiente sin que se hayan realizado;
- b) En los casos previstos en los incisos a) y d) del Artículo 243 y
- c) En el caso de que solicitada la calificación de legalidad o ilegalidad de huelga, una vez agotado el trámite de conciliación, no se llenare el requisito a que alude el inciso c) del Artículo 241 y siempre que el número de trabajadores que apoyen el conflicto constituya por lo menos mayoría absoluta del total de trabajadores.

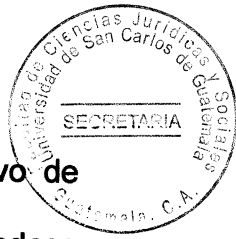


La resolución que se emite mediante el arbitraje se denomina laudo arbitral y de conformidad con el Artículo 406 del Código de Trabajo la parte que se niegue a cumplir o que incumpla los términos de un fallo arbitral, será sancionada con multa de quinientos a dos mil quetzales, en tratándose de patronos y de veinticinco a cien quetzales en el caso de que los infractores fueren trabajadores. También el artículo citado deja salvo el derecho de la parte que ha respetado el laudo para pedir al respectivo juez de Trabajo y Previsión Social su ejecución, en lo que fuere posible y el pago de los daños y perjuicios que prudencialmente se fije. Dicha parte también puede optar por declararse en huelga o en paro, según corresponda, sin acudir nuevamente a conciliación o arbitraje, siempre que lo haga únicamente por el incumplimiento de las resoluciones del fallo.

Dentro de la negociación colectiva se pueden observar tres fases o etapas administrativas y judiciales que deben observarse obligatoriamente, ya que son dependientes una de otra, ya que para poder plantear un conflicto colectivo, debió haberse agotado la vía directa.

5.1. Establecimiento de un diálogo eficaz

Un diálogo eficaz entre las organizaciones de trabajadores y los patronos es la mejor forma de realizar las negociaciones colectivas, ya que puede ser una vía en ambos sentidos, porque los trabajadores siempre buscarán mejores condiciones económicas y sociales y por su parte, los patronos dentro de la negociación pueden solicitar mejoras en el rendimiento y responsabilidad de sus trabajadores, al respecto se refiere: "Los



empresarios se dieron cuenta, después de cierto tiempo que el pacto colectivo de condiciones de trabajo, producía ventajas no despreciables para ellos, pudiéndose mencionar las siguientes:

- La paz en la empresa. El pacto colectivo de condiciones de trabajo se celebra por un período determinado de vigencia (...)
- El principio de la igualdad de condiciones de trabajo favorece a los empresarios, porque prevé límites determinados por las mismas condiciones de igualdad, que dentro de la relación de trabajo deben observarse y porque ningún trabajador, después de celebrado el pacto colectivo de condiciones de trabajo puede exigir mejores condiciones, que las allí establecidas;
- El pacto obligatorio o contrato-ley, ayuda a evitar la competencia desleal. Para los patronos que han celebrado un pacto colectivo; esto significaba pagar mejores salarios y eran víctimas de los patronos que conseguían sustraerse a esta negación.⁴⁷

Las negociaciones colectivas mediante la vía directa, a través de un dialogo eficaz consideramos que es el mecanismo idóneo para mejorar las condiciones tanto de los trabajadores como de los mismos patronos, ya que el mejoramiento de las condiciones de trabajo a favor de los trabajadores promueve que los patronos también puedan exigir mejores condiciones de la prestación de los servicios por parte de los trabajadores.

⁴⁷ Ibid. Págs. 226-227



Mediante la negociación colectiva se pueden obtener logros como la creación y organización de servicios sociales a favor de los trabajadores, pues hace posible la creación y organización de muchos servicios, escuelas, enfermerías, centros de recreación, dentro de los principales. En general puede lograrse el otorgamiento de muchos beneficios económicos y sociales por encima de los establecidos en la ley en materia laboral.

El diálogo eficaz y la armonía que pueda existir entre los grupos de trabajadores organizados y los patronos, es una situación fundamental para la resolución de los conflictos que pudieran surgir, ya que una buena relación y disposición de cada una de ellas, puede llevar a que la negociación colectiva sea una herramienta que mejore las condiciones tanto para los trabajadores como para los mismos patronos en los centros de trabajo.

5.2. Entrega de pliego de peticiones

Cuando las negociaciones se realizan por la vía directa, el pliego de peticiones se hace de forma escrita a la otra parte, existiendo un plazo de treinta días para que la negociación colectiva se pueda llevar a cabo, en caso de existir una negociación efectiva de forma administrativa, de conformidad con el Artículo 375 del Código de Trabajo, se levantará acta de lo acordado y se enviará copia a la Inspección General de Trabajo y dentro de las veinticuatro horas posteriores a su firma. La remisión la harán los patronos y en su defecto, los trabajadores, sea directamente o por medio de la autoridad política o de trabajo local.



La Inspección General de Trabajo debe velar porque estos acuerdos no contraríen las disposiciones legales que protejan a los trabajadores y porque sean rigurosamente cumplidos por las partes. La contravención a lo pactado se sancionará con multa de diez a veinte quetzales si se tratare de trabajadores y de cien a doscientos quetzales en el caso de que ser los patronos, sin perjuicio de que la parte que haya cumplido puede exigir ante los tribunales de trabajo y previsión social la ejecución del acuerdo o el pago de los daños y perjuicios que se le hayan causado.

Al respecto del procedimiento para la entrega del pliego de peticiones al patrono por la vía directa, el autor Hugo Morales refiere: "El trámite de presentación del pacto colectivo que se hace directamente al patrono es válido y debe hacerse por el sindicato, ya sea que se trate de una primera negociación, o bien de una organización que ha negociado con anterioridad (...). Al presentar el proyecto de pacto, previo a la negociación colectiva, se deben establecer las bases de dicha negociación con la parte patronal. Es recomendable que una de las bases sea el dejar constancia por escrito y firmada por las partes de todos los acuerdos a que vayan arribando, pues esto le da certeza y credibilidad a la negociación." ⁴⁸

Dentro del trámite de la negociación colectiva es prudente la elaboración de actas administrativas de cada reunión o sesión que se lleve a cabo entre los grupos de trabajadores y los patronos, sobre los puntos de acuerdo y desacuerdo, lo cual, sirve como antecedente al juez competente en el caso que la negociación por la vía directa fracasara.

⁴⁸ Morales Díaz, Hugo René. **Op Cit.** Pág. 79



El conflicto colectivo debe plantearse ante un Juzgado de Trabajo y Previsión Social, quien ordenará la conformación del Tribunal de Conciliación, cuando las negociaciones colectivas lleguen a instancia de un Tribunal de Conciliación, la parte que inicia el conflicto colectivo deberá remitir directamente al juez competente, el pliego de peticiones que fue entregado por la vía directa, así como las actas de las reuniones que se llevaron a cabo con la otra parte, en caso de que no se haya celebrado ninguna reunión, se deberá exponer la falta de acuerdo y negociación por esa vía. Y en el caso de que la negociación colectiva llegue a la instancia de un Tribunal de Arbitraje, el pliego de peticiones y las actuaciones de la conciliación, servirán de antecedente y expediente en dicho proceso.

5.3. Las negociaciones colectivas en instituciones del Estado con base en el rendimiento institucional

El autor Guillermo Cabanellas refiere en general sobre la definición de la importancia del Código de Trabajo: "El cuerpo legal que regula las relaciones entre el capital y el trabajo a través del contrato de esta índole, la protección legal de los trabajadores, la solución de los conflictos entre empresarios y sus agentes y el régimen legal en la peculiar administración de justicia. Aunque algunos códigos no abordan todos estos aspectos, son los generalmente incluidos. En otros casos se amplía la materia invadiendo la zona de la previsión social." ⁴⁹

⁴⁹ Op. Cit. Tomo II Pág. 187



De esa cuenta se puede evidenciar la importancia y necesidad de que en el Código de Trabajo se establezca que las instituciones gubernamentales con ingresos propios realicen sus negociaciones colectivas con base al rendimiento institucional. Los beneficios económicos que puedan otorgarse deben ser de conformidad con el rendimiento que cada institución pueda tener dentro de un mismo ejercicio fiscal, ya que muchas veces se brindan beneficios de una forma desmedida, superando por mucho la capacidad económica de una institución gubernamental, y comprometiendo el presupuesto cuando no existen fondos suficientes, lo que conlleva a un evidente incumplimiento de las negociaciones colectivas.

5.3.1. Caso del Diario de Centro América y Tipografía Nacional

La Dirección del Diario de Centro América y Tipografía Nacional es una dependencia del Ministerio de Gobernación, que pertenece al Organismo Ejecutivo, la cual cuenta con ingresos propios y servirá para ejemplificar los referido en el presente trabajo de investigación, relativo a normar que las negociaciones colectivas que realicen la entidades bajo estas mismas condiciones, lo realicen de conformidad con el rendimiento institucional y no por encima de sus ingresos.

El Pacto Colectivo celebrado en la Dirección del Diario de Centro América y Tipografía Nacional se considera que es acorde a la realidad nacional, ya que su bonificación anual depende del buen desempeño de los trabajadores reflejado en el rendimiento institucional.



Los ingresos propios son generados por la suscripción del diario, la pauta del mismo, la impresión y venta de libros y el trabajo litográfico, en general. Los beneficios que se otorgan a los trabajadores por las negociaciones del pacto colectivo son sufragados con las ganancias de las actividades referidas.

Dentro de los beneficios otorgados en el pacto colectivo de condiciones de trabajo se puede referir un subsidio para el pago del almuerzo, seguro de vida, indemnización por mutuo consentimiento, servicio médico, psicológico y odontológico, el pacto colectivo también comprende incentivos monetarios, un Bono por Servicios Editoriales que oscila entre setecientos y cuatro mil quetzales, según la serie a la que pertenezca el puesto y renglón presupuestario; un Bono Productividad, de entre mil y cuatro mil en moneda nacional.

Asimismo se otorga un Bono Anual por Producción Extraordinaria que depende de las metas alcanzadas por la entidad, el cual establece que el otorgamiento de dicha prestación se pagará según los ingresos obtenidos en el periodo fiscal anterior y en el caso de no alcanzar dichas metas, no corresponderá al bono. Es importante resaltar que la cantidad del bono es variable, de entre mil a tres mil quetzales, ya que el monto de su otorgamiento dependerá de las metas alcanzadas por la institución, medida por los ingresos propios que se perciban.

El primer Pacto Colectivo suscrito en dicha institución en el año 2005 contemplaba como principal beneficio este último bono por producción, el cual analizar fue el punto de partida para alentar la negociación colectiva debido a que en años anteriores, a



pesar de tener dos organizaciones sindicales no se lograban acuerdos y a partir de allí en las negociaciones de los siguientes años se han ampliado los beneficios en las condiciones laborales y por otro lado puede observarse que a lo largo de trece años el otorgamiento de dicho bono ha subsistido.

El caso referido de la Dirección del Diario de Centro América y Tipografía Nacional es un modelo que a considerar en la administración pública, para la celebración de pactos colectivos, ya que es necesario que los beneficios que se otorgan sean de conformidad con el rendimiento institucional.

El rendimiento institucional es un aspecto que se considera debe normarse para el otorgamiento de beneficios económicos dentro de las negociaciones colectivas, ya que promueve un alto rendimiento de las actividades de una institución pública, porque puede ser utilizado como un incentivo para que el conglomerado de trabajadores desempeñe sus actividades con excelencia y como fuerza de trabajo lograría que las metas u objetivos institucionales.

5.4. Necesidad de fomentar una cultura de negociación colectiva

Tal y como refiere el autor César Landelino Franco López, la negociación colectiva ha llevado a través de la historia al mejoramiento de las condiciones económicas y sociales de los trabajadores, es por ello la necesidad de una cultura de negociación colectiva, al efecto refiere: "El pacto colectivo procuró la igualdad y abolió las preferencias indebidas. No pretende la estandarización. El principio debe enunciarse así: A trabajo



igual, salario igual, pero a mejor trabajo, mejor salario. (...) Igualó la posición de los trabajadores y del empresario. Es un derecho auténticamente democrático, pues su principio es la igualdad y el respeto al hombre que trabaja; y su aspecto principal fue el mejoramiento real de las condiciones de trabajo de los obreros, dignificando el trabajo.”⁵⁰

Es importante y necesaria la cultura de negociación colectiva, ya que propicia el mejoramiento de las condiciones económicas y sociales de los trabajadores, y como resultado se logra la dignificación del trabajo. Por otro lado, la negociación colectiva puede ser utilizada por los patronos como una herramienta que permita mejorar el rendimiento institucional y también permite mejorar el desempeño de los trabajadores, motivándoles a desempeñar sus actividades con un alto rendimiento, para alcanzar la mayor proporción de los beneficios que fueran otorgados.

El fomento de la cultura de negociación colectiva mediante la evaluación del rendimiento institucional, es una necesidad en las instituciones públicas, ya que esto permitirá que sean mejoradas las condiciones económicas y sociales de los trabajadores, se logra la dignificación del trabajo, también permite la mejora en las relaciones de trabajo, optimiza los recursos disponibles, logra mejores resultados institucionales y promueve hacer congruente y eficiente el gasto público.

⁵⁰ Op. Cit. Pág. 218



5.5. Reforma al Código de Trabajo

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

DECRETO NÚMERO

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de la República de Guatemala establece que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social debiendo organizarse el régimen laboral de país conforme a principios de la justicia social.

CONSIDERANDO

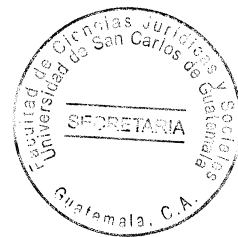
Que por orden constitucional los derechos y garantías laborales pueden ser superados a través de la contratación individual o colectiva y que para el Estado es una obligación fomentar y proteger la negociación colectiva.

CONSIDERANDO

Que en la actualidad, para fomentar la cultura de negociación colectiva y velar por el pleno cumplimiento de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, en instituciones gubernamentales que generan ingresos propios, es necesario considerar la evaluación congruente entre sus ingresos anuales y las bonificaciones asignadas, para evitar la declaratoria de lesividad a los intereses del Estado.

POR TANTO:

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 171 inciso a) y con base a los Artículos 102, 103, Y 106 todos de la Constitución Política de la República de Guatemala;



DECRETA:

LA SIGUIENTE REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO

DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Artículo 1. Se adiciona el inciso f) al Artículo 54 del Código de Trabajo, el cual queda de la manera siguiente:

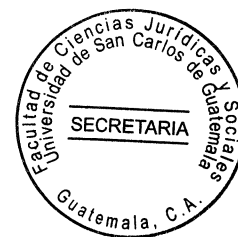
f) Las instituciones de Estado que subsistan con fondos propios, deberán considerar previo a la suscripción del pacto colectivo de condiciones de trabajo, un análisis de los ingresos anuales percibidos el año anterior, previo a pactar el otorgamiento de bonificaciones y otros incentivos de carácter económico. El sindicato de trabajadores, será en encargado de hacer constar las actuaciones del análisis efectuado mediante acta certificada, que se remitirá al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y a la vez a la Dirección Técnica del Presupuesto del Ministerio de Finanzas Públicas, previo a la suscripción de los pactos colectivos. Ambos Ministerios emitirán las constancias respectivas. Si existiera incongruencia o déficit en la asignación financiera, el Ministerio de Finanzas Públicas solicitará una reevaluación para continuar con la negociación respectiva.

Artículo 2 Vigencia. El presente decreto entra en vigencia a los ocho días de su publicación en el Diario Oficial

CONCLUSIONES

1. La mayoría de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo negociados entre funcionarios que actúan en representación de las instituciones del Estado centralizadas del Organismo Ejecutivo y Sindicatos de Trabajadores, carecen de una adecuada evaluación financiera, principalmente en las instituciones que generan ingresos propios.
2. Lo oneroso que pueda representar la suscripción de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, desalienta la negociación colectiva, principalmente en instituciones del Estado que manejan un presupuesto que depende en su totalidad o en buena parte de los ingresos propios, debido a que los representantes de dichas instituciones consideran que es de difícil cumplimiento.
3. No existe proporcionalidad, ni análisis en los beneficios económicos y sociales otorgados en las negociaciones colectivas celebradas entre las organizaciones de trabajadores y los representantes de las instituciones de la administración pública; por lo tanto, se convierten en instrumentos de normación colectiva ineficaces.





RECOMENDACIONES

1. Es necesario considerar los aspectos financieros, sobre los cuales se normarán las nuevas y progresivas condiciones de trabajo, porque de esta manera, existiría congruencia entre la capacidad institucional y las nuevas prestaciones otorgadas. En este sentido, se cumpliría lo que establece el artículo 106 constitucional al indicar que los derechos deberán ser superados a través de la contratación individual o colectiva.
2. Que se regule en la legislación actual, una norma que establezca como requisito previo a la suscripción del pacto colectivo de condiciones de trabajo, la realización del análisis financiero. De esta manera, se daría mayor certeza en su cumplimiento y los funcionarios representantes de instituciones del Estado, se verían alentados a negociar, así también se lograría cumplir con el mandato constitucional que ordena la protección y el fomento de la negociación colectiva.
3. Que el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Finanzas Públicas, se encarguen de dar celeridad en el trámite del análisis financiero y a la vez velar porque exista congruencia entre el rendimiento institucional y lo pactado, lo cual permitiría que el pacto de condiciones de trabajo suscrito, sea un instrumento eficaz, porque se cumpliría con de los beneficios pactados, procuraría la estabilidad laboral y por último, aseguraría que lo pactado no sea considerado lesivo a los intereses del Estado.





BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO, Osvaldo Miguel. **Automatización y estrategia sindical**. Editorial Nueva Sociedad. Venezuela. 1991.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Editorial Heliasta. Argentina. 1979
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Editorial Porrúa. México. 1968.
- DEL CID PALENCIA, Thelma. **Conflictos colectivos de carácter económico social: normas básicas y procedimientos**. SFED. Guatemala. 2005.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Editorial Oscar de León Palacios. Guatemala. 1996.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho colectivo sustantivo del trabajo**. Editorial Estudiantil Fénix. Guatemala. 2016.
- IZAGUIRRE NAVARRO, Honnell Osberto. **Compendio de derecho del trabajo de Guatemala**. Editorial Serviprensa. Guatemala. 2013.
- LEVENSON, Deborah. **Sindicalistas contra el terror: Ciudad de Guatemala, 1954-1985**. Editorial AVANCSO. Guatemala. 2007.
- LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I**. Cooperativa de Ciencia Política de la Universidad de San Carlos de Guatemala. 1991.
- Ministerio de Finanzas Públicas. **Manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público de Guatemala**. 6ta. edición. Dirección Técnica del Presupuesto. Guatemala. 2018.
- Misión de Verificación de las Nacionales Unidas en Guatemala. **Seminario de Actualización: Derecho colectivo del trabajo**. MINUGUA. Guatemala. 2000.
- MORALES DÍAZ, Hugo René. **Manual de trámites y procedimientos administrativos y judiciales en materia de derecho colectivo del trabajo**. Editorial CALDH. Guatemala. 2001.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 24va edición. Editorial Heliasta. Argentina. 1997.



PALENCIA PRADO, Tania. Hacia un nuevo rol ciudadano para democratizar Guatemala. Editorial Electro Datos, S.A. Guatemala. 1996.

SUÁREZ FERNÁNDEZ, Alejandro. Derecho del trabajo: conflictos colectivos, seguridad social, derecho procesal del trabajo. Editorial UNED. Madrid. 1996.

VALDEOLIVAS GARCÍA, Yolanda. La modificación sustancial de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo. Edición Consejo Económico y Social. España. 1996.

YAGENOVA, Simona Violetta. Los maestros y la revolución de octubre (1944-1954): una recuperación de la historia del sindicato de trabajadores de la educación de Guatemala (STEG). Editorial de Ciencias Sociales. Guatemala. 2006.

ZAPATA, Francisco. Historia mínima del sindicalismo latinoamericano. Editorial El colegio de México. México. 2013.

Legislación:

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

Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección el Derecho de Sindicación
Organización Internacional del Trabajo 1948

Convenio 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación colectiva
Organización Internacional del Trabajo 1949

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

Ley de Servicio Civil. Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala.
Guatemala. 1968.

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